



**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KAB. BREBES**

SKRIPSI

Disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh derajat strata satu (S-1)

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

AULIA MAYA ULFA

NPM: 4115500031

Diajukan Kepada:

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL

2019

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya Aulia Maya Ulfa, yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri untuk mendapatkan gelar. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya berada pada saya.

Tegal, Desember 2019

Yang Menyatakan



Aulia Maya Ulfa

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KAB. BREBES**

Skripsi

Oleh :


Aulia Maya Ulfa


NPM :4115500031

Disetujui Oleh Pembimbing

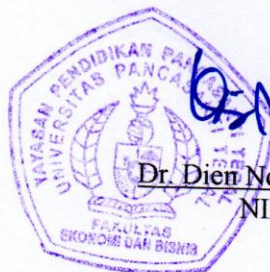
Pembimbing I


Pembimbing II


Dr. Mahben Jalil, SE, M.M
NIPY.12351131972


Setyowati Subroto, SE.MSi
NIP.197805092005012002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Akt
NIPY. 136628111975

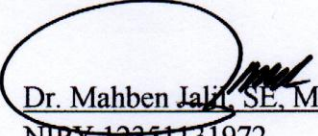
PENGESAHAN SKRIPSI

Yang Bertanda tangan Dibawah Ini Menyatakan Bahwa Skripsi Penelitian Yang Berjudul :

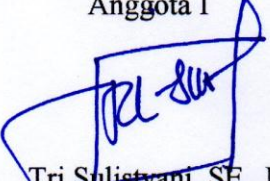
PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KAB. BREBES

Yang Diajukan Oleh Aulia Maya Ulfa. NPM : 411500031 telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal Desember 2019 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.


Ketua Penguji,


Dr. Mahben Jalil, SE, M.M
NIPY.12351131972

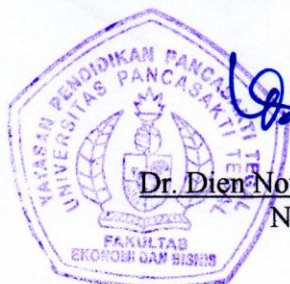
Anggota I


Tri Sulistyani, SE., MM
NIPY. 56502031968

Anggota II


Hj. Amirah, SEI, M. Sc
NIPY. 165629111984

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Akt
NIPY. 136628111975

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat dan karunia-Nya yang dianugerahkan kepada penulis, sehingga dengan keterbatasan dan kemampuan yang pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi dengan judul “PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN BREBES” ini dapat diselesaikan sesuai dengan prosedur. Walaupun mengalami berbagai hambatan dalam melaksanakan penelitian dan penulisan proposal ini untuk skripsi, namun berkat dorongan, arahan, serta bantuan dari pihak maka hambatan-hambatan tersebut dapat terlewatkan.

Skripsi ini disusun guna untuk memenuhi syarat menyelesaikan skripsi. Dalam penyusunan Skripsi ini banyak pihak telah memberikan bantuan, baik bantuan secara materiil maupun moril. Maka pada kesempatan ini ijin penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany R., S.E, M.M, Akt selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Setyowati Subroto, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan 1 sekaligus dosen pembimbing 2 yang telah bersedia memberikan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulisan dalam menyelesaikan Penelitian untuk skripsi.
3. Mahben Jalil, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia memberikan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulisan dalam menyelesaikan Penelitian untuk skripsi.

Penulis menyadari bahwa Penelitian untuk skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis milki.Oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun.Akhir kata, semoga penulisan skrpisi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Tegal, Desember 2019

Aulia Maya Ulfa

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Walaupun setiap orang punya kekhawatiran tersendiri, menghina tuhan tak perlu dengan umpatan dan membakar kitabNya, khawatir besok tidak bisa makan, khawatir tidak bisa menyelesaikan segala sesuatunya itu sudah menghina Tuhan. Bahwa semuanya sudah di atur rezekinya (Sujiwo Tejo).

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Allah SWT yang selalu memberikan rahmat serta hidayahnya
2. Orangtuaku tercinta, papah tersayang dan mamah terima kasih karena selalu mendoakan, mensupport, dan memberikan yang terbaik untuk putrimu.
3. Kakak, adik, dan saudara-saudaraku yang selalu mensupportku
4. Sahabat-sahabatku yang selalu memberikan dorongan

ABSTRAK

Aulia Maya Ulfa. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Brebes.

Penelitian ini bertujuan 1) untuk menganalisis pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, 2) untuk menganalisis pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, 3) untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai, dan 4) untuk menganalisis pengaruh Promosi Jabatan Melalui Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis analisis path, Persamaan Regresi, Uji t, Uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukan 1) adanya pengaruh positif antara Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai 2) adanya pengaruh positif antara Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. 3) tidak adanya pengaruh positif Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai 4) adanya pengaruh positif antara Promosi Jabatan Melalui Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai 6) nilai koefisien determinasi sebesar 0,470 atau 47% dari kontribusi pengaruh variabel Promosi Jabatan Melalui Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja Pegawai, dan Prestasi Kerja Pegawai

ABSTRACT

Aulia Maya Ulfa. The Effect of Job Promotion on Job Satisfaction and Job Performance of Social Service Officials of Brebes Regency.

This study aims 1) to analyze the effect of Job Promotion on Employee Job Satisfaction, 2) to analyze the effect of Job Promotion on Employee Job Performance, 3) to analyze the influence of Employee Job Satisfaction on Employee Job Performance, and 4) to analyze the effect of Job Promotion through Satisfaction Employee Work on Employee Job Performance

The data collection method used in this study was a questionnaire. While the data analysis method used is path analysis analysis, Regression Equation, t Test, F Test, and the coefficient of determination. Through Employee Job Satisfaction of Employee Job Performance

The results showed 1) the positive influence between Job Promotion on Employee Job Satisfaction 2) There is a positive influence between Job Promotion on Employee Job Performance. 3) there was no positive effect on Employee Job Satisfaction on Employee Job Performance 4) there is a positive influence between Job Promotion Through Employee Job Satisfaction on Employee Job Performance 6) coefficient of determination value of 0.470 or 47% of the contribution effect of the variable Job Promotion Through Employee Job Satisfaction Employee Job Performance.

Keywords: Job Promotion, Employee Job Satisfaction, and Employee Job Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Landasan Teori.....	8
1. Prestasi Kerja	8
2. Promosi Jabatan	14

3. Kepuasan Kerja	20
B. Penelitian Terdahulu	45
C. Kerangka Pemikiran.....	47
D. Perumusan Hipotesis	49
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
A. Pemilihan Metode	50
B. Lokasi Penelitian.....	50
C. Populasi dan Sampel	51
D. Teknik Pengambilan Sampel.....	52
E. Definisi Konseptual dan Operasional dan Pengukuran Variabel	52
F. Jenis dan Sumber Data.....	56
G. Teknik Pengumpulan Data.....	57
H. Teknik Pengolahan Data	59
I. Analisis Data dan Uji Hipotesis	59
1. Uji Validitas	59
2. Uji Reabilitas.....	60
J. Uji Asumsi Klasik.....	61
K. Teknik Analisis Data.....	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	70
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	70
1. Sejarah singkat dinas sosial kabupaten Brebes	70
2. Susunan Organisasi	75

3. Struktur Organisasi	77
4. Tugas, fungsi dan uraian tugas	78
5. Sekretariat	80
6. Sub Bagian Program dan Keuangan	83
7. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.....	85
8. Bidang Jaminan Dan Rehabilitasi Sosial	87
9. Seksi Penanganan Anak, Lansia Dan Korban Narkotika, Psikotropika Dan Zat Adiktif	89
10. Seksi Penanganan Penyandangtuna Sosial Dan Disabilitas	91
11. Bidang Bantuan, Perlindungan Dab Pemberdayaan Sosial	93
12. Seksi Penanganan Fakir Miskin Dan Korban Bencana ...	96
13. Seksi Kelembagaan, Data Dan Kepahlawanan	98
14. Visi	101
15. Misi	101
B. Deskripsi Responden	101
C. Pengujian Instrumen Penelitian.....	103
1. Uji Validitas.....	103
2. Uji Reabilitas.....	106
D. Hasil Penelitian.....	109
1. Analisis Data.....	109
a. Asumsi Klasik.....	109

b. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	108
c. Uji Hipotesis	118
1) Uji Pengaruh Parsial (Uji Statistik t)	118
2) Uji Statistik F.....	119
3) Analisis Koefisien Determinasi	120
E. Pembahasan	121
1. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	121
2. Pengaruh Promosi Jabatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.....	123
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	124
4. Pengaruh Promosi Jabatan Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.....	126
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	129
A. Kesimpulan.....	129
B. Saran	130
DAFTAR PUSTAKA	131
LAMPIRAN.....	132

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1 Faktor Individual Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	24
Tabel 2 Faktor Organisasi Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	26
Tabel 3 Terkait Pekerjaan Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	27
Tabel 4 Variabel-Variabel Yang Berhubungan Dengan Kepuasan	41
Tabel 5 Penelitian Terdahulu	45
Tabel 6 Populasi	51
Tabel 7 Operasional Variabel	54
Tabel 8 Jenis Kelamin Responden	102
Tabel 9 Status Pendidikan Responden	102
Tabel 10 Jenis Usia Responden	103
Tabel 11 Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan	104
Tabel 12 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Pegawai	105
Tabel 13 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Pegawai	106
Tabel 14 Hasil Uji Reabilitas Promosi Jabatan	107
Tabel 15 Hasil Uji Reabilitas Kepuasan Kerja Pegawai	107
Tabel 16 Hasil Uji Reabilitas Prestasi Kerja Pegawai	108
Tabel 17 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	111
Tabel 18 Uji Multikolinieritas	112
Tabel 19 Hasil Persamaan Regresi I	114
Tabel 20 Hasil Persamaan Regresi 2	116

Tabel 21 Uji Statistik t	119
Tabel 22 Uji F.....	120
Tabel 23 Koefisien Determinasi	120

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1 Kerangka Pemikiran	48
Gambar 2 Struktur Organisasi	78
Gambar 3 Grafik Histogram Uji Normalitas	110
Gambar 4 Grafik Normal <i>P-P Plot Of Regression</i> Uji Normalitas	110
Gambar 5 Uji Heteroskedasitas	113
Gambar 6 Model Analisis Path I	115
Gambar 7 Model Analisis Path II	118

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Untuk itu meningkatkan pendidikan dan sering mengikuti kegiatan seminar dan pelatihan agar dapat bersaing dan meningkatkan kualitas dan kemampuan kinerjanya. Dan Kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya. Kemajuan karier sangat tergantung pada prestasi kerja. Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling bergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, di perlukan pegawai-pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus di jaga dan di perhatikan oleh instansi karena mengingat bahwa instansi pemerintahan adalah pelayanan publik atau melayani masyarakat. Tentunya

pegawai harus melayani dengan sabar dan ramah pada masyarakat. Dan bekerja lebih efektif dan efisien agar dapat melayani masyarakat dengan baik dan lebih produktif. Dalam memberikan pelayanan publik instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dalam hal instansi pemerintah harus lebih menjaga asset berharga yaitu sumber daya manusianya. Jadi SDM tidak di pandang sebelah mata tapi malah sebagai sumber daya manusia yang terpenting dalam organisasi pemerintahan atau perusahaan karena ditangan mereka lah organisasi dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah organisasi inginkan dapat mencapai tujuannya.

Mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Salah satunya adalah prestasi kerja, Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Dalam prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan salah satunya adalah penilaian sesuai dengan situasi dan kondisi nyata. Mekanisme prestasi kerja akan diketahui seberapa baik pegawai telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja juga dapat digunakan instansi untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang pegawai.

Promosi jabatan adalah pimpinan menaikan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab

sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak di promosikan naik jabatan ke level yang tinggi.

Untuk mendapatkan promosi jabatan banyak kriteria atau persyaratannya yang harus pegawai penuhi maka dari itu pegawai harus lebih meningkatkan kinerja, disiplin kerja, dan salah satunya upaya jalur pendidikan, untuk mendapatkan posisi jabatan yang lebih tinggi.

Dengan adanya promosi jabatan, pegawai akan merasa dihargai , diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh pemimpin sehingga mereka akan menghasilkan output yang tinggi.

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan lebih tinggi akan merasa puas daripada pegawai yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pada pekerjaan yang mendasar perbedaan tingkat jabatan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Faktor mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu dihargai usahanya dalam berprestasi dalam bidang/pekerjaannya, kesempatan untuk berkembang/promosi jabatan yang lebih tinggi dan perhatian/perilaku atasannya. Ketika organisasi tidak memberikan kesempatan kepada mereka yang berprestasi untuk berkembang, hal ini akan membuat mereka malas bekerja dan produktivitasnya turun.

Kantor Dinas Sosial Kabupaten Brebes adalah badan pemerintahan yang bergerak dalam bidang pelayanan publik yang meliputi kegiatan sekretariat, bidang perlindungan jaminan sosial dan penanganan fakir miskin, bidang rehabilitasi dan pemberdayaan sosial, unit pelaksanaan teknis (UPT)..

Instansi pemerintah adalah organisasi yang bergerak dalam negara dan pelayanan untuk masyarakat yang orang-orangnya di pilih secara khusus untuk mengabdikan ke negara dan masyarakat. Dalam ini pegawai merupakan faktor terpenting dalam organisasi pemerintahan dalam mencapai suatu tujuan yang efektif untuk instansi pemerintahan, oleh karena itu pegawai disini harus diperhatikan karena suatu aset untuk instansi pemerintahan agar mampu untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien, peran sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan sebagai penentu jalannya tujuan yang akan tercapai. Dan juga penentu penggerak jalannya suatu organisasi.

Meningkatkan prestasi kerja dan promosi jabatan tidaklah mudah, seperti yang informasikan oleh pegawai Dinas Sosial Kab.Brebes bahwa pegawai yang prestasi kerjanya baik tidak selalu dipromosikan jabatannya, tergantung dari adanya usulan dari pihak instansi kepada pihak

pemerintahan/Bupati Brebes dan memenuhi syarat kepangkatan terlebih dahulu baru boleh dipromosikan jabatannya. Dari pihak instansi tidak berkewenangan untuk menaikan jabatan pegawai, yang menentukan yaitu pihak pemerintahan/Bupati daerah. Dan pihak instansi yang dapat melakukan penilaian terhadap pegawai tersebut, Menurutnya pegawai yang berprestasi kerjanya bisa mencapai target yang ada akan diberikan sebuah tanda penghargaan Karya Satya Lencana Kesetiaan kepada pegawai negeri sipil. Jadi prestasi kerja hanya dihargai dalam lingkup organisasi saja, dan promosi jabatan juga tergantung adanya usulan dari pihak instansi itu yang memicu adanya ketidakpuasan pegawai yang sudah bekerja dengan rajin dan mempunyai prestasi jadi malas dan tidak produktif dalam menjalankan pekerjaannya. Kurangnya perhatian pihak dari Bupati/pemerintahan terhadap pegawai yang berprestasi dalam bekerja, dan belum adanya kesesuaian penempatan posisi jabatan pegawai yang sesuai bidangnya. Pemimpin belum sepenuhnya mengembangkan prestasi kerjanya yang positif kepada bawahan. Untuk itu pemerintah harus lebih efektif dalam memutuskan promosi jabatan dan dalam menyikapi pegawai yang berprestasi agar pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja.

Dalam hal ini penelitian dapat menyimpulkan/menetapkan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kab.Brebes”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka saya mencoba merumuskan masalah yang dapat mengarahkan penyelesaian penelitian ini, yaitu:

1. Apakah pengaruh Promosi Jabatan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Sosial Kab. Brebes?
2. Apakah pengaruh Promosi Jabatan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Sosial Kab. Brebes?
3. Apakah Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kab. Brebes?
4. Apakah Pengaruh Promosi jabatan terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kab. Brebes?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kab. Brebes.
2. Untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kab. Brebes.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kab. Brebes.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Promosi jabatan terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kab. Brebes?

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai tentang Prestasi kerja , Promosi jabatan dan Kepuasan kerja.

2. Bagi organisasi

Penulis ini diharapkan bisa digunakan organisasi sebagai masukan dan menambah informasi tentang Prestasi Kerja, Promosi jabatan dan Kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan tambahan informasi untuk pegawai dalam bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang dapat dipromosikan jabatannya agar pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Setiap penelitian karena sifatnya ilmiah, maka tidak lepas dari landasan teori. Teori dipahami sebagai pengertian-pengertian atau definisi mengenai variabel yang terkiat dalam judul penelitian. Menurut Juliansya Noor (2014:8) teori adalah seperangkat konsep definisi dan proposisi yang saling terkait secara sistematis yang diajukan untuk menjelaskan dan memprediksi fenomena atau fakta. Pengumpulan teori dapat diperoleh dari buku referensi, buku ajar, jurnal, ilmiah dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan variabel yang diteliti. Teori yang menjadi landasan dalam penelitian ini meliputi prestasi kerja, promosi jabatan, dan kepuasan kerja pegawai. Berikut uraiannya.

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian

Sukmawati Marjuni (2015) mengatakan prestasi kerja sebagai berikut : “ *Successful role achievement*” yang di peroleh dari hasil pekerjaan yang di kerjakan oleh individu. Atas dasar ini dapat di simpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang di capai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah di tetapkan dalam suatu pekerjaan. Menurut Muhammad Aidaman (2017) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melakukan tugas –

tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang di miliki saat ini.

Menurut Sandra Wijayanti Sungkono (2017) prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dilakukan karyawan dari waktu ke waktu. Prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan melalui pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang ditentukan oleh perusahaan. Menurut Sandra Wijayanti Sungkono (2017) mengemukakan bahwa ada empat indikator prestasi kerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap.

b. Faktor –faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Sukmawati Marjuni (2015) , umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- 1) Kemampuan, perangai , dan minat seorang pekerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja

3) Tingkat motivasi kerja

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang ada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Sukmawati Marjuni (2015), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Role/task perception, yaitu segala perilaku dan ektivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Sukmawati Marjuni (2015) Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material

5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain Organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungan

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Sukmawati Marjuni (2015), mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi sosial. Dari penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel, yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang menyebabkan terjadinya perilaku tersebut.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Didalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci

bagi perusahaan yang bersangkutan . bidang prestasi kunci tersebut adalah: (1) hasil kerja, (2) pengetahuan pekerjaan, (3) inisiatif , (4) kecekatan mental (5) sikap (6) disiplin waktu dan absensi.

c. Arti Pentingnya dan Tujuan Penilaian Prestasi

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditunjukkan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses , yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu sendiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Sukmawati Marjuni (2015)

Tahap identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian.

d. Indikator-indikator Prestasi Kerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan.

Sukmawati Marjuni (2015) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, ketrampilan kerja, ketelitian kerja.

2. Disiplin kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti intruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

3. Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

4. Kerjasama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan batas kewenangannya.

5. Pengetahuan

Kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang lebih luas.

6. Kemampuan

Suatu yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai.

7. Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya.

2. Promosi Jabatan

a. Pengertian

Perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi di sertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya. Promosi jabatan, bahwa secara teknik, promosi adalah suatu perpindahan di dalam suatu organisasi dari satu posisi lainnya yang melibatkan peningkatan upah maupun status (I Dw Agus Saputra,2017). Promosi jabatan adalah perubahan kedudukan seorang pegawai dalam rangkaian susunan kepangkatan atau jabatan yang lebih tinggi dari keadaan semula baik di tinjau dari segi tanggung jawab, syarat-syarat kerja atau penghasilan. (Muhammad Aidaman,2017).

Promosi jabatan merupakan pimpinan menaikan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang

bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak di promosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi. Jadi kesimpulannya dari definisi di atas promosi jabatan merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan yang semakin tinggi.

b. Tujuan

Adapun menurut teori dari Pandi Afandi (2016) tujuan di laksanakannya promosi jabatan yaitu:

- 1) Untuk kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
- 2) Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar kinerjanya.
- 3) Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
- 4) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.

- 5) Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
- 6) Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti, agar jabatan itu tidak lowong maka di promosikan karyawan lainnya.
- 7) Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap.

c. Asas-asas Promosi Jabatan

Menurut Pandi Afandi (2016) Asas promosi harus dituangkan dalam promosi jabatan secara jelas sehingga karyawan dan perusahaan mempunyai pegangan untuk promosikan pegawainnya, antara lain:

1) Kepercayaan

Promosi hendaknya berasaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan yang bersangkutan baik pada jabatan tersebut.

2) Keadilan

Promosi berasaskan keadilan, terhadap penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif tidak pilih kasih atau like and dislike. Karyawan yang mempunyai peringkat terbaik hendaknya mendapat kesempatan

pertama untuk di promosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunannya. Promosi yang berasaskan keadilan akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

3) Formasi

Promosi harus berdasarkan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin di lakukan jika ada formasi jabatan yang lowong. Untuk itu harus ada uraian pekerjaan/jabatan yang akan di laksanakan karyawan.

d. Dasar-dasar Promosi Jabatan

Menurut Pandi Afandi (2016) Dasar-dasar yang di pakai untuk melaksanakan promosi yaitu:

1) Atas dasar jasa/merit

Umumnya promis yang didasarkan pada jasa/merit dianggap lebih adil daripada promosi dengan dasar masa kerja (seniority). Merit dapat dilakukan melalui:

- a) Job Performance (hasil kerja)
- b) Analisis potensi karyawan untuk maju

2) Atas dasar masa kerja (seniority)

Menentukan sistem seniority terlebih dahulu harus di tentukan:

- a) Saat di mulainya perhitungan masa kerja
- b) Menentukan kelompok yang akan di beri perlakuan istimewa

- c) Menentukan apakah perhitungan masa kerja di perlukan untuk seluruh perusahaan atau hanya pada bagian tertentu saja.

e. Syarat-syarat Promosi Jabatan

Menurut Pandi Afandi (2016) Untuk melaksanakan promosi jabatan perusahaan harus menetapkan syarat-syarat terlebih dahulu yang dapat menjamin bahwa karyawan yang akan di promosikan akan mempunyai kemampuan untuk menjabat jabatan yang lebih tinggi, yaitu:

- 1) Pengalaman, dengan pengalaman yang lebih banyak di harapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak dan sebagainya.
- 2) Tingkat pendidikan, bahwa dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat di harapkan pemikiran yang lebih baik.
- 3) Loyalitas, dengan loyalitas yang tinggi dapat di harapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.
- 4) Kejujuran, masalah kejujuran merupakan syarat yang penting, misalnya kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat umum yang harus di perhatikan.
- 5) Tanggung jawab, kadang-kadang sering suatu perusahaan di perlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi.

- 6) Kepandaian bergaul, untuk promosi jabatan tertentu mungkin di perlukan kepandaian bergaul, sehingga persyaratan kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dibutuhkan untuk promosi jabatan tersebut, misalnya jabatan untuk salesman penetapan syarat tersebut adalah sanagat penting.
- 7) Prestasi kerja, pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat-syarat untuk berprestasi kerjanya dan ini dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah di kerjakan.
- 8) Inisiatif dan kreatif, syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus di perhatikan. Hal ini di sebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif, meskipun demikian tidak setiap perusahaan menentukan hal itu sebagai syaratnya.
- 9) Formasi pegawai mengizinkan, apabila tedapat jabatan yang kosong maka pelaksanaan promosi dapat dilaksanakan. Kekosongan ini harus segera diisi sesuai dengan struktur organisasi yang dibutuhkan agar stabilitas kepegawaian perusahaan dapat di perhatikan.

f. Prosedur Pelaksanaan Promosi Jabatan

Promosi merupakan salah satu untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu dalam pelaksanaannya

diperlukan rencana yang matang, terarah dan terpadu dengan unsur lainnya serta dengan pedoman yang jelas dan objektif.

Menurut Pandi Afandi (2016) Adapun tahap-tahap secara garis besar sebagai berikut:

- 1) Apabila ada posisi jabatan yang kosong memberitahukan kepada sub direktorat sumber daya manusia (sub SDM).
- 2) Kemudian karyawan yang memenuhi syarat promosi tersebut diusulkan oleh atasan yang berwenang kepada bagian pengembangan karier.
- 3) Dari data yang baik mengenai prestasi, kondisi karyawan masa kerja dan golongan serta syarat-syarat lain yang ditetapkan oleh perusahaan, bagian pengembangan karier mengolah data tersebut untuk menentukan karyawan yang berhak untuk menempati jabatan tersebut.
- 4) Setelah menentukan karyawan yang akan menempati jabatan tersebut, maka bagian pengembangan karier memberikan rekomendasi tertulis yang digunakan untuk dasar pengangkatan jabatan.
- 5) Dasar rekomendasi ini maka pejabat yang berwenang akan mengeluarkan surat keputusan pengangkatan karyawan.

3) Kepuasan Kerja

a. Pengertian

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat jabatan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya (Muhammad Aidaman, 2017).

(Muhammad Aidaman, 2017). berpendapat bahwa “Kepuasan kerja ditimbulkan karena faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan pekerjaan, kondisi kerja, teman sekerja, pengawasan, promosi, dan upah gaji. Karyawan yang telah dipromosikan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika promosi yang diterima sesuai dengan harapan dan sebaliknya, jika promosi yang diterima sesuai dengan harapan maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan menurun.

Menurut Kaswan (2015), menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Pandi Afandi (2016), kepuasan kerja merupakan respon

efektif atau emosional terhadap berbagai segi dan aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau aspek lainnya.

b. Penentu Kepuasan Kerja

Ada sejumlah factor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal itu mungkin tingkat gaji dan tunjangan, persepsi rasa adil terhadap sistem promosi di dalam organisasi, kualitas kondisi kerja, kepemimpinan dan hubungan sosial serta pekerjaan itu sendiri.

1) Faktor –faktor yang dikemukakan Kaswan

Menurut Kaswan (2015), ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja:

- a) Usia. Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hamper semua yang mereka inginkann dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.
- b) Jenis kelamin. Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu, mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya.

Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki

- c) Lamanya pengabdian. Ini juga merupakan faktor penentu yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.
- d) Kepribadian. Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.
- e) Orang yang bergantung. Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka yang tanggungan keluarga yang lebih besar.
- f) Ambisius. Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidskpuasan.
- g) Kemampuan mental. Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang di tuntut

untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan. Mereka merasa tidak memperoleh sesuatu sesuai dengan kemampuannya. Selanjutnya, faktor-faktor yang berkaitan dengan organisasi dapat di rangkum dalam Tabel 1.

TABEL 1
Faktor Individual Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

	Tingkat Kepuasan Yang Lebih Rendah	Tingkat Kepuasan Yang Lebih Tinggi
Usia	Usia yang lebih tua	Lebih muda
Jenis Kelamin	Perempuan	Laki-laki
Lama Bekerja	Tahapan awal	Tahapan menengah (45-55 tahun)
Kepribadian	Bisa menyesuaikan diri	tidak bisa menyesuaikan diri
Orang yang bergantung	Sedikit orang yang bergantung	Banyak orang yang bergantung
Ambisi	Kurang berambisi	Lebih berambisi
Kemampuan mental	Sesuai dengan tugas	Berbeda dengan tugas

Sumber :Kaswan (2015)

c. Faktor yang terkait dengan organisasi

- 1) Gaji. Sejumlah upah/gaji yang diterima dan tingkat dimana hal itu bisa dipandang sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- 2) kesempatan promosi. Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Begitu juga, promosi yang tidak tepat waktu bisa menimbulkan ketidakpuasan.
- 3) Rasa aman. Jika pegawai memiliki rasa aman secara sosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.
- 4) Pengawas/penyelia. Jika penyelia suportif, fair dan berpengalaman luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara pegawai. Pegawai akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap pegawai terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik. Selanjutnya, faktor-faktor yang berkaitan dengan organisasi dapat dirangkum dalam Tabel 2

d. Faktor yang berkaitan dengan pekerjaan

- 1) Kondisi kerja. Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembaban, temperature, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.

- 2) Ketrampilan. Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para pegawai. Makna, status, dan tanggung jawab di pengaruhi oleh ketrampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai melakukan pekerjaan trampil, maka semakin puas pegawai tersebut.

TABEL 2

Faktor Organisasi Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

	Tingkat kepuasan yang lebih rendah	Tingkat kepuasan yang lebih tinggi
Gaji	Kelompok penghasilan rendah dan tinggi	Kelompok penghasilan menengah
Promosi	Tepat waktu dan fair	Tidak tepat waktu
Rasa aman	Rasa aman pekerjaan yang lebih tinggi	Rasa aman pekerjaan yang rendah
Penyelia	Mendukung & fair	Bias

Sumber : Kaswan (2015)

- 3) Hubungan dengan rekan kerja. Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.

- 4) Lokasi tempat kerja. Jika tempat kerja beralokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.
- 5) Pekerjaan itu sendiri. Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin. Selanjutnya, faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dapat dirangkum dalam Tabel 3.

TABEL 3

Faktor Terkait Pekerjaan Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

	Tingkat kepuasan yang lebih rendah	Tingkat kepuasan yang lebih tinggi
Kondisi kerja	Memadai	Tidak memadai
Lokasi kerja	Tepat waktu dan fair	Tidak tepat waktu & bias
Ketrampilan	Trampil	Kurang trampil
Hubungan dengan	Menyenangkan	Kurang bersahabat

rekan kerja		
Pekerjaan itu sendiri	Beragam	Rutin

Sumber: Kaswan (2015)

e. Faktor yang dikemukakan kretner dan kinicki

Menurut Kaswan (2015), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1) Need Fulfillment (pemenuhan kebutuhan)

Model ini di maksudkan bahwa kepuasan ditentukan sejauh mana karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Misalnya, survey yang diadakan oleh society for human resorce management menanya pegawai aspek-aspek pekerjaan yang sangat penting untuk kepuasan kerja. Empat pilihan taratas adalah kompensasi, tunjangan, rasa aman terhadap pekerjaan, keseimbangan pekerjaan/kehidupan – semuanya terkait dengan kemampuan pegawai memenuhi aneka kebutuhan dasarnya.

2) Discrepancies (Perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antar apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa

yang diterima, orang yang akan tidak puas. Sebaliknya, diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

3) Value Attainment (Pencapaian Nilai)

Gagasan yang melandasi value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Secara umum, penelitian secara positif terkait dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, pemimpin bisa meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan menata lingkungan kerja dan imbalan dan pengakuan yang terkait untuk memperkuat nilai-nilai pegawai.

4) Equity (Keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja. Keputusan merupakan dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5) Dispositional/ Genetic Components (Komponen Genetik)

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi pribadi dan faktor genetik. Model

menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan kerja.

f. Determinan Kepuasan Kerja

Menurut Kaswan (2015), terdapat empat Determinan Kepuasan Kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Kepribadian

Kepribadian, cara yang tetap dimiliki seseorang dalam berpikir, berpikir dan berperilaku, merupakan determinan pertama bagaimana pegawai berpikir dan merasa mengenai pekerjaan atau kepuasan kerja. Ada dua aspek utama pekerjaan yang menentukan kesesuaian:

- a) Keadaan tugas pekerjaan, pengetahuan, dan ketrampilan yang digunakan seseorang dalam pekerjaan merupakan kesesuaian antara hal-hal yang suka dilakukan seorang dengan subjek yang menarik. Misalnya, jika seorang suka membantu orang, mempromosikan pembelajaran dan pengembangan pribadi, dan jika seseorang lebih suka berkomunikasi daripada bekerja sosial mungkin pekerjaan yang dia sukai dan lakukan dengan baik.

b) Orang yang bekerja bersama seseorang harus memiliki ciri-ciri kepribadian yang mirip sehingga dia merasa nyaman dan bisa menyelesaikan pekerjaan bersama. Contoh sebaliknya, bayangkan bagaimana perasaan seorang yang senang mengikuti prosedur tertentu dan senang bekerja dengan data dan rincian jika di paksa bekerja dengan sekelompok orang artis konseptual yang selalu ingin menunjukkan ekspresi-diri dan gagasan yang unik.

2) Nilai

Secara garis besar dapat diinterprestasikan, values atau nilai meremprestasikan kepercayaan tentang kualitas kehidupan manusia atau modus perilaku yang dianggap penting oleh seseorang dan layak dicapai, dijunjung tinggi, dan diperjuangkan Kaswan (2015), Nilai adalah bagian penting dari ujian penilaian jalur karir. Orang akan menghabiskan banyak waktunya setiap minggu di tempat kerja, dan menghabiskan waktu bertahun-tahun dalam karirnya. Jika dia suka pada pekerjaannya, dia akan jauh lebih bahagia dalam hidupnya, dan mungkin jauh lebih berhasil. Dengan demikian, nilai merupakan bagian dari kepuasan kerja Kaswan (2015). Nilai terkait dengan jumlah; (1) proses kognitif, seperti pembuatan keputusan, dan kepercayaan pemilihan karier,

(2) keadaan emosi, seperti: kepuasan , kebahagiaan, kemarahan, atau keobjektifan , dan (3) perilaku, seperti gaya bergaul, pemilihan vokasi, dan penyesuaian pekerjaan.

3) Situasi Kerja

Dari dimensi kepuasan yang disampaikan Luthans, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pekerjaan itu sendiri. Dapat membuat individu puas, ia menikmati pekerjaannya sendiri tampak terpengaruh oleh faktor lain, hal ini karena faktor lain sudah tercukupi.
- b) Penggajian. Individu merasa puas karena sistem penggajian yang seimbang antara produktivitas yang di keluarkan dengan imbalan yang diterima.
- c) Mendapat kesempatan promosi. Individu mendapat kesempatan promosi karena prestasi kinerjanya yang baik. Kesempatan untuk mengembangkan diri melalui penataran, pendidikan dan pelatihan.
- d) Pengawasan. Individu merasa puas karena merasa diawasi atau diperhatikan setiap melakukan pekerjaan yang selanjutnya merasa dihargai.
- e) Kelompok kerja. Keadaan kelompok kerja atau tim memiliki dampak terhadap kepuasan kerja.

- f) Kondisi kerja. Merupakan memiliki dampak moderat terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja baik (bersih, lingkungan yang menarik, misalnya) pegawai akan mudah melaksanakan pekerjaan.

4) Pengaruh Sosial

a) Tim Yang Efektif

Tim yang merupakan sumber keberhasilan dan kepuasan kerja, sebaliknya tim yang tidak efektif bisa mendatangkan kegagalan dan kekecewaan. Jawaban singkatnya adalah tim dikatakan efektif jika memenuhi dan melebihi kebutuhan tim tersebut dibentuk. Banyak hasil penting bagi organisasi yang membentuk tim, tetapi semua hasil tersebut masuk kedalam salah satu tiga kategori berikut: (1) Efektifitas kinerja, diukur oleh output kuantitas atau kualitas atau ditetapkan sebelumnya. (2) Hasil perilaku, sangat terkait dengan pengukuran kepuasan secara eksternal dengan kepuasan kerja dan metode tim, seperti yang dinilai oleh pelanggan, klien, atau stakeholder. (3) Sikap anggota, dengan demikian efektifitas merupakan fenomena subjektifitas yang terkait tidak hanya pada output dan kepuasan, tetapi

juga pada perasaan anggota bahwa mereka telah bekerja dengan baik.

b) Kepemimpinan

Sebagai pemimpin tim, kepedulian anda terhadap anggota tim adalah mutlak agar terjadi kepemimpinan yang efektif. Kepedulian ialah bentuk perhatian pemimpin terhadap orang lain, khususnya anggota tim dengan memberi sumbangan dalam bentuk materi, gagasan/pemikiran, waktu, dan/atau keahlian/ketrampilan. Dalam konteks yang lebih luas, kepedulian amat dibutuhkan untuk menyehatkan masyarakat, yaitu kebaikan, kebenaran, keadilan kesejahteraan tetap ada di tengah masyarakat, bahkan lebih berkembang lagi. R. Gordon Menziens mengingatkan kita, “lebih banyak hal-hal penting dalam kehidupan yang musnah karena sikap masa bodoh daripada karena kejahatan yang aktif.

c) Budaya organisasi

Budaya adalah segalanya. Sebagaimana yang dikatakan salah seorang CEO (Kaswan, 2015),. “ Dapatkan kebudayaan yang tepat, para pegawai anda akan melakukan apa yang diperlukan untuk melayani pelanggan dan akan membuat pemiliknya mendapat keuntungan besar.” Budaya

Pelayanan adalah budaya dimana terdapat apresiasi terhadap pelayanan yang baik, dan dimana pemberian pelayanan yang baik terhadap pelanggan internal, dan juga pelanggan akhir dan eksternal dianggap sebagai cara hidup yang alami dan salah satu norma yang paling penting oleh setiap orang.

g. Teori kepuasan Kerja

1) Model Facet Pekerjaan

Model facet kepuasan kerja berfokus terutama pada faktor situasi kerja dengan menguraikannya menjadi unsur-unsur, atau faset pekerjaan, dan melihat seberapa puas pegawai dengan tiap-tiap faset (Kaswan,2015). Model faset sangat bermanfaat karena model itu mendorong pimpinan dan peneliti mengakui bahwa pekerjaan mempengaruhi pegawai dengan banyak cara. Akan tetapi pimpinan yang menggunakan model ini untuk mengevaluasi dampak situasi kerja terhadap kepuasan kerja harus selalu menyadari bahwa, untuk pekerjaan tertentu, mungkin secara tidak sengaja menghilangkan faset penting yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

2) Two – Factor Theory

Teori dua faktor Herzberg merupakan teori penting kepuasan kerja menganjurkan bahwa satisfaction (kepuasan) dan dissatisfaction

(ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu motivators dan hygiene factor. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada.

3) Job Characteristic Model

Teori terbaik yang mendeskripsikan lingkungan kerja dalam menyediakan pekerjaan yang menantang secara mental adalah the job characteristic model (JMC) atau Model karakteristik model. JMC berpendapat bahwa sifat intrinsik pekerjaan merupakan inti yang mendasari faktor yang menyebabkan pegawai puas dengan pekerjaannya. Teori ini secara lengkap di kemukakan oleh (Kaswan, 2015). Yang berfokus pada lima karakteristik inti pekerjaan yang membuat pekerjaan menantang dan menyenangkan (Kaswan, 2015).

4) The Steady-State Theory

The steady-state theory atau teori keadaan mantap menunjukkan bahwa setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang khas, yang di sebut dengan the steady state (keadaan yang mantap) atau equilibrium level (level keseimbangan) (Kaswan, 2015). Faktor situasioanal atau peristiwa yang berbeda ditempat kerja mungkin

menggerakkan orang tersebut untuk sementara waktu dari kondisi yang mapan ini, tetapi pada akhirnya kembali kepada level keseimbangannya.

- 5) The steady-state theory menunjukkan ketika manajer/pemimpin membuat perubahan pada situasi kerja dalam upaya menambah level kepuasan kerja, mereka perlu menentukan apakah peningkatan yang sebagian peneliti, misalnya, menemukan ketika perubahan itu dilakukan pada keadaan pekerjaan (seperti membuat pekerjaan lebih menarik), level kepuasan kerja meningkat sementara waktu (misalnya, selama 6 bulan) , tetapi selanjutnya kembali ke level semula. Untuk menemukan cara yang paling efektif untuk memelihara peningkatan dalam kepuasan kerja, juga amat penting bagi manajer/pemimpin untuk menentukan berapa lama yang diperlukan pegawai untuk kembali ke level keseimbangan. Mungkin membawa kepada perubahan yang lebih lama dalam kepuasan kerja daripada perubahan di faset yang lain.

6) Value Theory

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas.

Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. Value theory memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

h. Dampak Kepuasan Kerja

1) Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja dan produktivitas memiliki hubungan yang positif, artinya apabila. Kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan meningkatkan produktivitas karyawan. Hubungan tersebut akan kuat apabila, tidak dipengaruhi oleh faktor lain seperti mesin. Tingkat pekerjaan mempengaruhi pula, kekuatan hubungan tersebut. Ini dilihat dari hasil penelitian bahwa tingkat pekerjaan yang tinggi mempengaruhi kuatnya hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas.

2) Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi

Motivasi dipengaruhi kepuasan kerja. Seperti yang dikemukakan (Kaswan, 2015). Tepatnya mereka menyatakan : *A meta-analysis of nine studies and 1,739 workers revealed a significant positive relationship between motivation and job satisfaction. Because satisfaction with supervision also was significantly correlated with motivation, managers are advised to consider how their behavior affects employee satisfaction. Managers can potentially enhance employee' satisfaction through various attempts to increase job satisfaction.*

Pernyataan diatas menunjukkan beberapa hal yang mendasar, di antaranya: (1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja , (2) motivasi pegawai bisa ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan pegawai , dan (3) kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh perilaku maanajer oleh perilaku atau pemimpin.

3) Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja yang merupakan komponen *engagement* pegawai , menggambarkan sejauh mana seorang individu secara personal terlibat dengan peran pekerjaannya. Meta-analisis

terhadap hasil dari 27.925 orang menunjukkan bahwa keterlibatan pekerjaan secara moderat berkorelasi dengan kepuasan kerja.

4) Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan berkomitmen terhadap tujuannya. Meta-analisis terhadap hasil dari 490-624 orang mengungkapkan hubungan yang signifikan dan moderat antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

5) Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas

Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja, Tetapi tidak sebesar yang diduga orang bahwa pekerja yang bahagia juga pekerja yang produktif. Meskipun akhir-akhir ini ada bukti riset yang mendukung atas arah kausal, yang menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja.

6) Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Pelanggan

Landasan loyalitas yang sebenarnya adalah kepuasan pelanggan. Pelanggan yang sangat puas atau bahkan yang sangat bahagia lebih cenderung menjadi rasul yang setia suatu perusahaan, mengonsolidasikan pembeliannya dengan satu pemasok, dan menyebarkan berita positif dari mulut ke mulut. Sebaliknya,

ketidakpuasan menyebabkan pelanggan menjauh, dan merupakan faktor kunci dalam perilaku beralih.

7) Kepuasan Kerja Terhadap Ketidakhadiran

Hubungan antara kepuasan kerja dan tingkat absensi memiliki hubungan negative, yaitu apabila kepuasan kerja tinggi maka kecenderungan tingkat kemangkirannya rendah. Kekuatan hubungan dipengaruhi oleh perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, atau juga dipengaruhi oleh perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, atau juga dipengaruhi oleh kebijakan organisasi terhadap pemotongan upah apabila tidak adil.

8) Kepuasan Dan Pergantian Karyawan

Kepuasan kerja keluar-masuk karyawan memiliki hubungan yang negativ dengan kekuatan yang moderat (tidak terlalu kuat dan tidak terlalu lemah). Faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan diantara keduanya adalah usia, komitmen terhadap organisasi , kondisi ekonomi secara umum dan kondisi pasar tenaga kerja, Robbins mengungkapkan faktor kinerja karyawan sebagai salah satu variabel diantara vairiabel tersebut, karena organisasi cenderung akan mempertahankan karyawan yang berkinerja baik dengan cara meberikan kompensasi yang tinggi. korelasi antara

kepuasan kerja dengan berbagai variable diatas, dapat diringkas sebagai berikut:

TABEL 4
Variabel-Variabel Yang Berhubungan Dengan Kepuasan

Variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan	Arah berhubungan	Kuatnya hubungan
Motivasi	Positive	Sedang
Pelibatan pekerjaan	Positive	Sedang
Komitmen organisasi	Positive	Sedang
Kemangkiran	Negative	Kuat
Keterlambatan	Negative	Lemah
Pergantian karyawan	Negative	Sedang
Penyakit jantung	Negative	Sedang
Perasaan stress	Negative	Kuat
Kinerja	Positive	Sedang
Kepuasan hidup	Positive	Sedang
Kesehatan ,ental	Positive	Sedang
Kepuasan pelanggan	Positive	Sedang

Sumber: Kaswan (2015)

i. Mengukur Kepuasan Kerja

Terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja (Kaswan, 2015), sebagai berikut:

- 1) Single global rating, yaitu tidak lain dengan individu merespon atau satu pertanyaan seperti : dengan mempertimbangan semua hal , seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara “ highly satisfied” dan “ highly dissatisfied”
- 2) Summation score lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan merasakan pekerja tentang masing-masing elemen.

j. Ketidakpuasan Kerja

Kepuasan kerja tidak selalu dan tidak mudah diperoleh setiap karyawan. Sebagian mereka mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaan. Aneka bentuk manifestasi ketidakpuasan dalam pekerjaan, antara lain: (1) perubahan perilaku (2) penarikan kerja secara fisik (3) penarikan kerja secara psikologis (Kaswan , 2015).

k. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Seperti yang telah dibahas, kepuasan kerja bermanfaat dalam meningkatkan motivasi , mengurangi perasaan stres meningkatkan komitmen organisasi, dan lain-lain. Untuk itu kepuasan kerja

karyawan perlu ditingkatkan. Hal – hal berikut mungkin dapat meningkatkan kepuasan kerja: (1) membuat pekerjaan menjadi menyenangkan. (2) memiliki gaji, tunjangan, dan kesempatan promosi yang adil. (3) menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka. (4) merancangan pekerjaan agar menarik dan menyenangkan (Kaswan,2015).

1. indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Kaswan, 2015), Adapun indikator kepuasan kerja meliputi:

1) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

2) Rekan Kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyengkan atau tidak menyenangkan.

3) Sejawat

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antar pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaannya.

4) Atasan

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya.

Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

5) Promosi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

TABEL 5
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel/Alat Analisis	Perbedaan/Persamaan
1.	Sandra Wijayanti sungkono, (2017)	Pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di PT.Bali Pawiwahan coco grup	- Menggunakan 3 variabel: prestasi kerja, loyalitas dan promosi jabatan - Metode Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependent

2.	Maria Magdalen a Minarsih, (2015)	Pengaruh penghargaan, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di universitas pendanaran semarang	- Menggunakan 4 variabel: Penghargaan, promosi jabatan, lingkungan kerja, kepuasan kerja -Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan variabel prestasi kerja sebagai variabel independent
No .	Nama	Judul Penelitian	Variabel/Alat Analisis	Perbedaan/Persamaan
3.	I Dw Gd Agus Saputra (2017)	Pengaruh promosi jabatan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, fakultas ekonomi dan bisnis universitas udayana (unud) bali	- Menggunakan 4 variabel: promosi jabatan, pelatihan, lingkun gan kerja dan kepuasan kerja -Metode Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Korelasi	Perbedan dalam penelitian ini yaitu menggunakan variabel prestasi kerja sebagai variabel independen

4	Abraham Nuril Fajri (2015)	Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan Studi pada karyawan PT. Garam Surabaya Jawa Timur	- Promosi, Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja - analisis regresi, analisis Path, dan determinasi	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan objek pt garam sedangkan peneliti yang sekarang menggunakan objek dinas sosial di kabupaten brebes
---	----------------------------------	---	--	--

C. Kerangka Pemikiran

Di dalam sebuah organisasi menginginkan para pegawainya tetap mempertahankan kualitas kinerjanya terhadap suatu organisasi. Tentunya kinerja yang baik itu tercipta ketika kepuasan organisasi itu sendiri terpenuhi. Karena kepuasan pegawai berhubungan erat dengan keberhasilan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Banyak faktor yang akan menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai yang dipahami dalam perubahan perilaku, diantaranya: Prestasi kerja dan Promosi jabatan.

Kepuasan kerja timbul karena adanya prestasi kerja dan promosi jabatan yang baik terhadap instansi atau organisasi mereka bekerja. Prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Prestasi kerja menjadi salah satu penunjang agar organisasi dapat mencapai dan

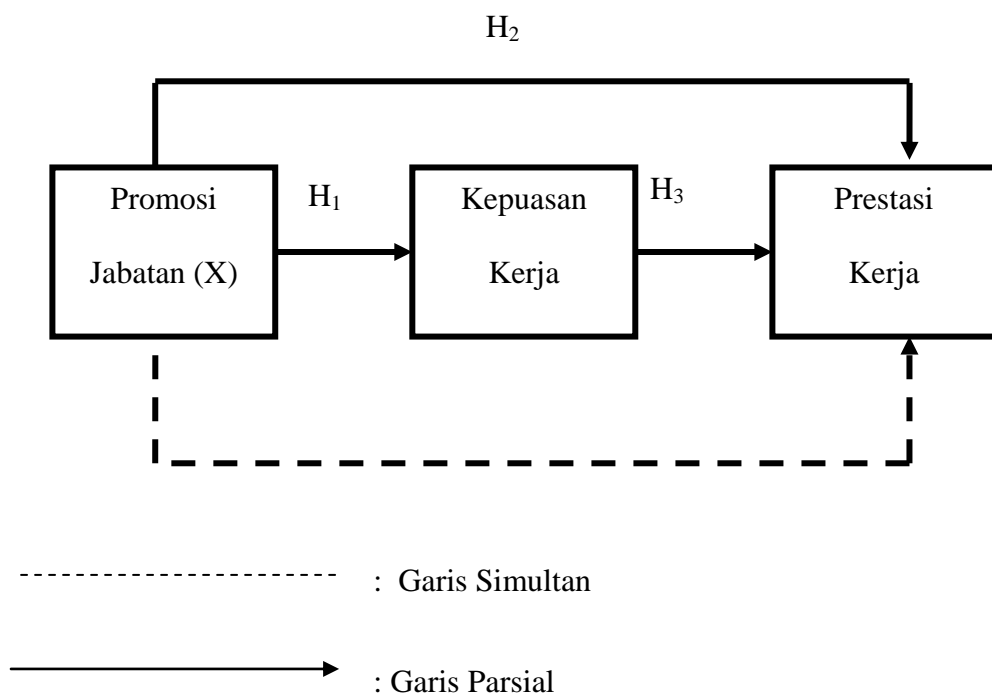
mewujudkan tujuan utamanya. Berbagai macam cara dilakukan oleh organisasi agar dapat meningkatkan prestasi kerja setiap pegawainya. Salah cara yang dapat di lakukan seperti melakukan penilaian prestasi kerja yang rutin agar dapat memantau perkembangan dan perubahan pegawai. Memberikan penghargaan kepada para pegawai atas hasil kerja keras pegawainya juga merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Memberikan penghargaan merupakan salah satu bentuk kepedulian atasan terhadap pegawainya. Dengan adanya penghargaan yang baik di harapkan pegawai mampu meningkatkan prestasinya dalam bekerja dan memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi tercapai.

Selain faktor prestasi kerja, promosi jabatan sangat penting bagi pegawai dan organisasi, karena promosi mempunyai arti penting bagi organisasi maupun bagi pegawai, artinya kestabilan organisasi dan moral pegawai akan terjamin. Promosi merupakan keharusan sesuai masa kerja, pendidikan dan pelatihan yang diterima pegawai tersebut.

Berdasarkan keterangan uraian hubungan antar variabel terkait yang telah di jelaskan tersebut di atas, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, menunjukan kerangka pemikiran untuk hubungan antara

dari variabel independen, dalam kali ini adalah promosi jabatan (X) terdapat variabel dependent yaitu kepuasan kerja (Z) dan Prestasi kerja (Y). Seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :

Gambar 1
Kerangka berpikir



D. Perumusan Hipotesis

Sesuai uraian kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

HI : Terdapat Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Sosial Kab.brebes

H2 : Terdapat Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi kerja pegawai

Dinas Sosial Kab.brebes

H3 : Terdapat Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Pretasi Kerja pegawai

Dinas Sosial Kab.Brebes.

H4 : Terdapat Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Melalui

Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kab.Brebes

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pemilihan Metode

Jenis penelitian ini yang diambil adalah (*Explanatory research*) merupakan teknik pengambilan dimana yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang pengujian hipotesis telah ditentukan sebelumnya. Pendekatan penelitian ini kuantitatif dengan populasi dan sampel ini adalah pegawai yang ada di kantor Dinas Sosial Kab.Brebes, bahwa teknik ini semua pegawai digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah yang populasi yang digunakan relatif kecil, untuk memperoleh data yang akurat yang berupa jawaban-jawaban, maka jumlah populasi dalam penelitian akan dijadikan sampel seluruhnya. Dan bertujuan untuk menguji pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kab.Brebes. Teknik ini juga pengambilan datanya adalah dengan kuisioner berupa pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Sosial Kab.Brebes, yang berlokasi di Jl. Pantura No. 18, Wanasari Kab. Brebes, Kec. Brebes, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52221, Indonesia. Kegiatan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2018.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Sosial Kab.Brebes yang berjumlah 36 pegawai.

Tabel 6
Populasi

Golongan	Jumlah
Gol. 1	1
Gol.2	7
Gol.3	12
Gol.4	3
jumlah	23

Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Brebes

2. Sampel

Sampel merupakan bagian yang berguna bagi tujuan penelitian populasi dan aspek-aspeknya. Penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel jenuh atau istilah lain sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal itu dikarenakan jumlah pegawai yang tergolong sedikit sehingga memungkinkan untuk seluruh jumlah Pegawai yang sebanyak 23 pegawai dijadikan responden.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka dalam pengambilan sampel ini, peneliti menggunakan kuisioner. Kuisioner merupakan teknik pengambilan angket dalam penelitian agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan diminta data. Maka didalam penelitian ini sampel yang akan di ambil adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kab.Brebes sebanyak 23 orang pegawai. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

E. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

A. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan batasan terhadap masalah-masalah variabel yang dijadikan pedoman dalam penelitian sehingga akan memudahkan dalam mengoperasionalkannya di lapangan. Untuk

memahami dan memudahkan dalam menafsirkan banyak teori yang ada dalam penelitian ini, maka akan di tentukan beberapa definisi konseptual yang berhubungan dengan yang akan di teliti, antara lain:

a. Prestasi Kerja (Y)

Menurut Sandra Wijayanti Sungkono (2017) prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dilakukan karyawan dari waktu ke waktu. Prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan melalui pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang ditentukan oleh organisasi.

b. Promosi Jabatan (X)

Promosi jabatan adalah perubahan kedudukan seorang pegawai dalam rangkaian susunan kepangkatan atau jabatan yang lebih tinggi dari keadaan semula baik di tinjau dari segi tanggung jawab, syarat-syarat kerja atau penghasilan. (Muhammad AIdaman,2017).

c. Kepuasan Kerja (Z)

Menurut Pandi Afandi (2016), kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi dan aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau aspek lainnya.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini, maka lebih mudah dituangkan dalam indikator-indikator sehingga variabel tersebut bisa diukur. Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 7
Rancangan Kuesioner

Variabel	Dimensi	Indikator	No .Item	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja (Z)	Gaji	1. Imbalan yang sesuai	1-3	SS S KS TS STS
		2. Adil	4	SS S KS TS STS
	Rekan Kerja	1. Berinteraksi	5	SS S KS TS STS
		2. Berhubungan baik	6	SS S KS TS STS
	Sejawat	1. faktor hubungan pegawai dan atasan	7	SS S KS TS STS
		2. faktor hubungan pegawai dan pegawai	8	SS S KS TS STS

	Atasan	1. Menghargai	9-10	SS S KS TS STS
Variabel	Dimensi	Indikator	No .Item	Skala Pengukuran
Presatasi Kerja (Y)	Kualitas Kerja	1. Ketepatan Kerja	1	SS S KS TS STS
		2. Ketrampilan Kerja	2	SS S KS TS STS
		3. Ketelitian Kerja	3	SS S KS TS STS
	Disiplin Kerja	1. Mematuhi Peraturan	4	SS S KS TS STS
		2. Ketaatan waktu kehadiran	5	SS S KS TS STS
	Inisiatif	1. selalu aktif atau semangat	6	SS S KS TS STS
	Kerjasama	1 Menyesuaikan diri	7	SS S KS TS STS
	Pengetahuan	1. daya pikir dan penguasaan ilmu	8	SS S KS TS STS
	Kemampuan	1. Kompetensi	9	SS S KS TS STS
	Tanggung jawab	1. Sarana dan prasarana	10	SS S KS TS STS

Variabel	Dimensi	Indikator	No .Item	Skala Pengukuran
Promosi Jabatan (X)	Jasa	1. Hasil kerja	1	SS S KS TS STS
		2. Potensi	2	SS S KS TS STS
	Seniority	1. Masa kerja	3	SS S KS TS STS
		2. Perlakuan istimewa	4	SS S KS TS STS
		3. Perlakuan organisasi	5	SS S KS TS STS
	Kepercayaan	1. kejujuran	6	SS S KS TS STS
		2. kemampuan	7	SS S KS TS STS
	Keadilan	1. Penilaian kejujuran	8	SS S KS TS STS
		2. Kemampuan	9	SS S KS TS STS
	Formasi	1. Formasi yang ada	10	SS S KS TS STS

F. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2, yaitu :

- a. Data Primer

Data primer, merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber pertama. Data ini juga biasanya diperoleh dari kuisioner yang disebar kepada responden dan wawancara secara langsung kepada responden.

b. Data Skunder

Data skunder, merupakan data yang tidak langsung diperoleh melalui sumber pertama, dan telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen tertulis. Maka data skunder ini biasanya diperoleh dari :

- 1) Dokumen dan data instansi, seperti data kepegawaian, data gambaran umum instansi.
- 2) Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan sebuah Promosi jabatan terhadap kepuasan kerja dan Prestasi kerja pegawai oleh peneliti sebelumnya.

G. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data ini dilakukan dengan menggunakan teknik skala Likert , dengan berbagai cara sebagai berikut :

a. Observasi

Merupakan metode pencatatan dan pengamatan secara sistematis terhadap gejala atau suatu fenomena yang diselidiki. Dalam pencatatan dan pengamatan ini dilakukan dalam upaya pencarian data pada Dinas Sosial Kab.Brebes.

b. Wawancara

Merupakan cara pengumpulan data dengan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada suatu tujuan penelitian. Wawancara ini dilakukan dengan bagian personalia di Dinas Sosial Kab.Brebes.

c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan diminta data.

d. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian, adalah mengumpulkan data tentang aktualisasi diri, penghargaan, dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja. Untuk menguji hipotesis, di perlukan data yang benar, cermat, serta akurat karena absahan hasil penguji hipotesis tergantung pada kebenaran dan ketepatan data.

Dalam penelitian ini di gunakan uji coba angket yang di harapkan sebagai alat ukur penelitian yang di gunakan untuk mencapai kebenaran atau mendekati kebenaran. Angket yang di gunakan adalah skala linkert. Jawaban dari responden di bagi dalam 5 kategori

penilaian dimana masing-masing pertanyaan di beri skor 1 sampai 5, antara lain:

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

H. Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengolahan data yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data statistic yaitu Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 21.

I. Teknik Instrumen Penelitian

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen harus dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor, yaitu dengan cara mengkorelasikan antar skor *item* instrumen dalam suatu faktor dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Agar

mempermudah dan mempercepat uji validitas maka penulis menggunakan SPSS untuk melakukan uji validitas. Untuk menguji validitas itu sendiri menggunakan korelasi Product Moment. Rumus yang digunakan untuk menghitung validitas adalah (Arikunto, 2014: 213):

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

X = item pertanyaan

Y = total skor item pertanyaan

2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila diukur atau diamati berkali-kali dalam waktu yang berlainan. Dalam kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki $\alpha > 0,70$ (Imam Ghozali, 2016: 131). Pengukuran reliabel dapat dilakukan dengan one shot atau pengukuran sekali

saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik α (Cronbach's Alpha). Rumus yang digunakan untuk menghitung reliabilitas adalah (Arikunto, 2014: 239):

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : reliabilitas instrumen

K : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varians butir

σ^2 : jumlah varians total

J. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melakukan pengujian apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Ketentuannya adalah sebagai berikut: jika tingkat signifikansi $> 0,05$ atau 5% maka kesimpulannya adalah data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Adanya multikolinieritas jika nilai *Tolerance* $< 0,6$ dan *VIF* > 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas digunakan grafik scatter plot yaitu dengan melihat pola-pola tertentu pada grafik, diantara sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized.

K. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data hasil penelitian ini digunakan analisis statistic, dimana teknik yang akan digunakan adalah analisis Jalur (*Path*), dan pengujian hipotesis dilakukan melalui uji determinasi, uji signifikansi simultan (Uji F) dan uji parameter individual (Uji t).

1. Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah perluasan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Path Analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung seperangkat variabel bebas (exogen) terhadap variabel terikat (endogen). Analisis jalur merupakan bentuk terapan dari analisis multiregresi yang membantu memudahkan pengujian hipotesis dari hubungan-hubungan antar variabel yang cukup rumit. Dalam analisis jalur, korelasi antar variabel dihubungkan dengan parameter dari model yang dinyatakan dengan diagram jalur atau path diagram. Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung (terikat/bebas/dependen) tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung.

Rumus:

$$Z = a + B_1X$$

$$Y = a + B_1X + B_2Z$$

Keterangan :

Y : Prestasi kerja

Z : Kepuasan kerja

B₁ : Koefisien regresi

a : Koefisien konstanta

X : Promosi jabatan

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Regresi Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independen dan dependen, apakah variabel independen yaitu promosi jabatan benar-benar berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai. Langkah-langkah yang dilakukan antara lain:

1) Menentukan formulasi hipotesis

a) Formula Hipotesis 1

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

$H_1: \beta = 0$, ada pengaruh yang signifikan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

b) Formula Hipotesis 2

$H_0: \beta = 0$, tidak ada Pengaruh yang signifikan promosi jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

$H_2: \beta = 0$, ada Pengaruh yang signifikan promosi jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

c) Formula Hipotesis 3

$H_0: \beta = 0$, tidak ada Pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

$H_3: \beta = 0$, ada Pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

2) Taraf Signifikan

Untuk menguji taraf signifikan akan di gunakan uji t dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$).

3) Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak H_0 adalah:

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

4) Menghitung nilai t hitung

Untuk menguji keberartian analisis regresi tersebut maka dapat dihitung dengan rumus :

$$Sb = \frac{Sy.x}{\sqrt{\sum x^2 - \frac{nx^2}{n}}}$$

Kesalahan standar estimasi (standar error of estimate) diberi symbol $Sy.x$ yang dapat ditentukan dengan menggunakan formulasi sebagai berikut :

$$iy.x = \frac{\sqrt{\sum Y^2 - \alpha(\sum Y) - b(\sum XY)}}{n - 2}$$

Menentukan nilai t_{hitung} dengan formulasi sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{sb}$$

Keterangan :

b = Nilai Parameter

Sb = Standar Error dari b

$Sy.x$ = Standar Error Estimasi

5) Kesimpulan:

H_0 : di terima atau di tolak

b. Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai

pengaruh secara signifikan bersama-sama variabel dependen. Hasil uji statistik F dapat diketahui dari tabel analisis varian (ANOVA).

Dalam penelitian ini uji signifikansi simultan yaitu untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas promosi jabatan bersama-sama terhadap Kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai.

Langkah-langkah yang di tempuh antara lain:

1) Formulasi Hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan melalui kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Brebes

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan melalui kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Brebes.

2) Menentukan tingkat signifikan (α) yaitu sebesar 5%.

Untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi yang diperoleh, akan digunakan uji F pihak kanan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% atau ($\alpha = 5\%$).

3) Menentukan kriteria pengujian Hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak H_0 yaitu :

H_0 diterima apabila $-F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $F_{\text{hitung}} < -F_{\text{tabel}}$

4) Menghitung F_{hitung}

$$F_{\text{hitung}} = \frac{JK_{\text{reg}}/k}{JK_{\text{res}}/(n-k-1)}$$

Keterangan :

JK_{reg} : Jumlah kuadrat regresi

JK_{res} : Jumlah kuadrat residu

k : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah sampel

Dimana :

$$JK_{\text{reg}} = b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + \dots + b_5 \sum x_5 y$$

$$JK_{\text{res}} = \sum (Y - \hat{Y})^2$$

Yang akan lebih mudah jika dihitung dengan menggunakan

:

$$Jk_{res} = \sum y^2 - JK_{reg}$$

5) Keputusan H_0 diterima atau ditolak

c. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi menjelaskan seberapa besar persentasi total variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh model, semakin besar Koefisien Determinasi semakin besar hubungan model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi berkisar antara 0 sampai 1, suatu Koefisien Determinasi sebesar 1 berarti ada kecocokan sempurna, sedangkan yang bernilai 0 berarti tidak ada hubungan antara variabel tak bebas dengan variabel yang menjelaskan.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD : Besarnya koefisien determinasi

r : Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah singkat Dinas Sosial Kab.Brebes

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 7 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Susunan Organisasi Dinas Kesejahteraan Sosial, secara resmi berdiri Dinas Kesejahteraan Sosial Provinsi Jawa Tengah sebagai fungsi dari kantor wilayah Departemen Sosial dengan Dinas Sosial Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Tengah yang telah dibubarkan oleh Presiden Abdurrahman Wahid pada saat terjadinya reformasi tahun 1999. Adapun struktur organisasi Dinas Kesejahteraan Sosial Provinsi Jawa Tengah adalah :

- a. Kepala Dinas.
- b. Wakil Kepala Dinas.
- c. Kepala Bagaian Tata Usaha yang membawahkan 4 Sub Bagian.
- d. 4 Kepala Sub Dinas yang membawahkan 17 Seksi.
- e. 8 Panti Sosial type A dan 44 Panti Sosial type B.

Dalam rangka menjawab perkembangan sosial politik masyarakat yang terus berjalan dan sesuai dengan tuntutan serta kebutuhan di

era otonomi daerah, maka dengan mendasarkan pada Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Tengah dan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 64 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah tanggal 3 Juli 2008 secara resmi terbentuk Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah yang memiliki struktur sebagai berikut :

- 1) Kepala Dinas.
- 2) Sekretaris Dinas yang membawahkan 3 Sub Bagian.
- 3) 4 Kepala Bidang yang membawahkan 12 Seksi.
- 4) 27 Balai Rehabilitasi Sosial dan 25 Unit Balai Rehabilitasi Sosial.

Agar mencapai efisiensi dan efektivitas dalam penanganan Penyandang masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS), berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 111 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 79 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah; Nomenklatur 27 Panti Sosial dirubah menjadi “Balai Rehabilitasi Sosial” dan 25 Satker

Panti Sosial dirubah menjadi “Unit Rehabilitasi Sosial”.
Sejarah Peraturan Daerah dan Peraturan Gubernur
Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Sosial Provinsi
Jawa Tengah :

1. Peraturan Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Tengah
Nomor 12 Tahun 1981 tentang Pembentukan Organisasi
dan Tata Kerja Dinas Sosial Provinsi Daerah Tingkat I
Jawa Tengah.
2. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 4 Tahun
1986 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Cabang
Dinas Sosial.
3. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 7 Tahun
2001 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok,
Fungsi dan Susunan Organisasi Dinas Kesejahteraan
Sosial.
4. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 1 Tahun
2002 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok,
Fungsi dan Susunan Organisasi
Unit Pelaksanaan Tugas (UPT).
5. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 64 Tahun 2008
tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja

Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah. Berikut ini Daftar Nama Kepala Dinas Sosial Prov. Jawa Tengah dan Masa Jabatannya dari awal berdiri sampai sekarang :

Nama Masa jabatan

- a. Kardoyo Karyo Sumatro 1974 – 1979
- b. Drs. Soeharyono 1979 – 1984
- c. H. Zaini Dachlan 1984 – 1989
- d. Suhartono 1989 – 1990
- e. Drs. Herman Sumarmo 1990 – 1993
- f. Drs. H. Nawawi 1993 – 1997
- g. Drs. Suyatno Gito 2001 – 2002
- h. Drs. Suwoko, SH 2002 – 2006
- i. Drs. Soewarsono, M.Si 2006 – 2008
- j. Ir. Sukarno, MP 2008
- k. Drs. Adhi Karsidi, M.Si 2008 – 2012
- l. Drs. Budi Wibowo, M.Si 2012 – 2014
- m. Drs. Rudy Apriyantono, M.Si 2014-2016
- n. Drs. Nur Hadi Amiyanto, M,Ed 2016 s/d sekarang

Sumber :Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017

Asal mula terbentuknya Dinas Sosial Kabupaten Brebes adalah sebagai berikut :

Pada tahun 1981 terbentuk Kantor Ditektorat Jendral Transmigrasi (KanDitJen Trans) Kabupaten Brebes yang kemudian pada tahun 1985 berubah nama menjadi Kantor Departemen Trasmigrasi dan Permukiman Perambah Hutan (Kandep Trans dan PPH) Kabupaten Brebes dengan Kepala Kantor Bapak J.R DJOKOMOELJONO.

Pada tahun 2001 dengan adanya Otonomi Daerah Kantor Departemen Transmigrasi dan Permukiman Perambahan Hutan Kab. Brebes bersama dengan Kantor Catatan Sipil Kab. Brebes dan Asisten III Sekda Kab. Brebes Bidang Kependudukan melebur menjadi Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Brebes dengan Kepala Dinas ibu Ir. BUDI RAHAYU.

Perubahan SOTK (Struktur Organisasi dan Tata Kerja) baru pada tahun 2009 Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Brebes terpecah menjadi 2 (dua) yaitu :

- 1) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dindukcapil) Kab. Brebes dengan kepala Dinas Bapak G. ROHASTONO AJIE yang sebelumnya Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kab. Brebes

- 2) Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kab. Brebes dengan Kepala Dinas bapak Drs.H.TARSUN, MM yang sebelumnya Kepala Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disdukpilnakertrans) Kab. Brebes.

Pada tahun 2010 Bapak Drs.H.TARSUN,MM memasuki masa usia pensiun dan digantikan oleh Bapak Ir. AMIN BUDI RAHARJO,MPi. Pada tahun 2013 Bapak Ir. AMIN BUDI RAHARJO,MPi mutasi menjadi Kepala Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga (DinParbudpora) Kab. Brebes dan digantikan oleh Bapak H. SYAMSUL KOMAR KAEDY,S.Sos.

Pada tanggal 4 Januari 2017 berdasarkan PERDA No.5 tahun 2016 tentang Petunjuk dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah (OPD), maka Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kab. Brebes terpecah menjadi 2 (dua) yaitu:

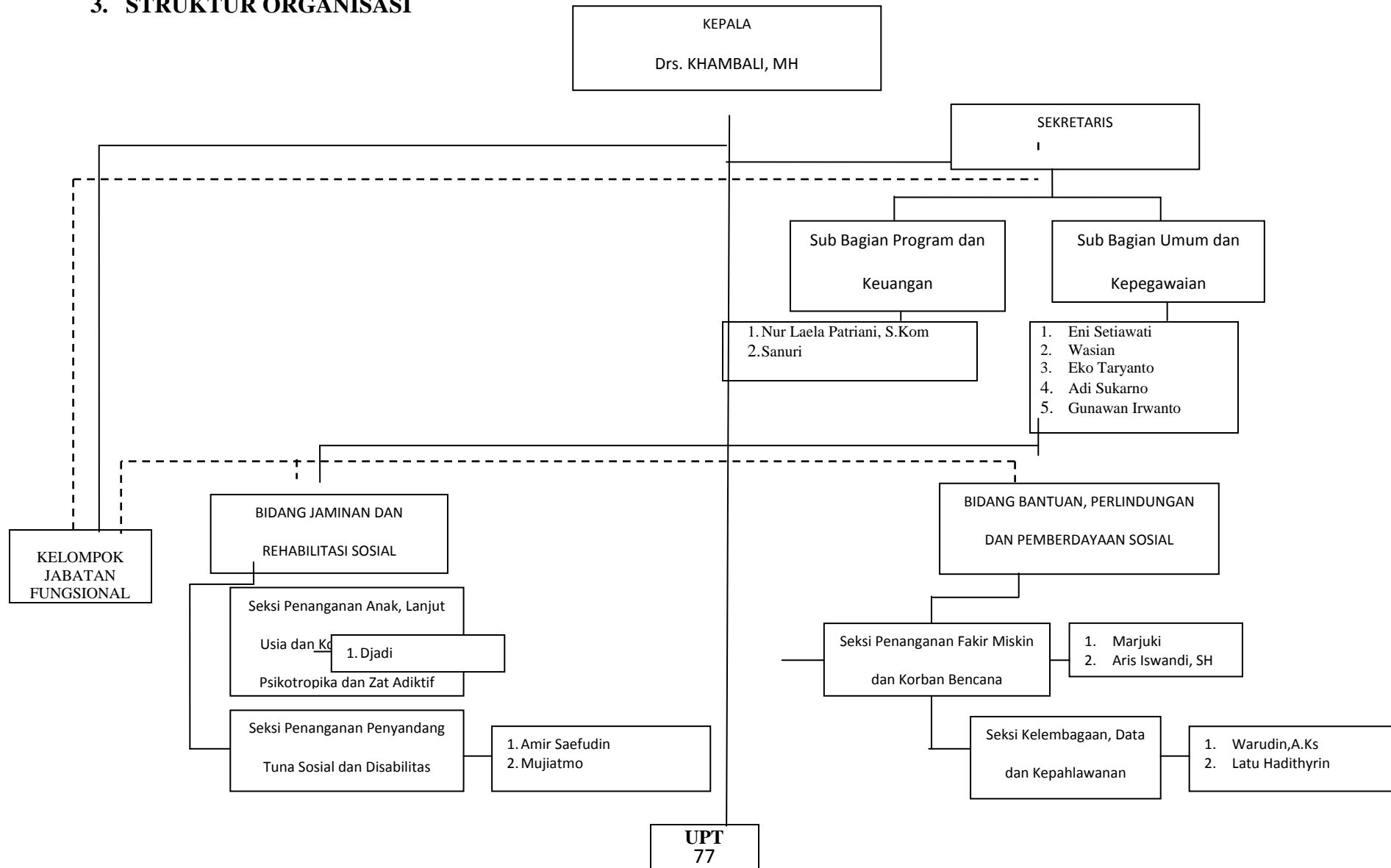
- 1) Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Dinperinaker) Kab. Brebes dengan Kepala Dinas Bapak Drs. ZAENUDIN,MSi.
- 2) Dinas Sosial (Dinsos) Kabupaten Brebes dengan Kepala Dinas Bapak Drs. KHAMBALI, MH sampai sekarang

2. SUSUNAN ORGANISASI

- a. Kepala;

- b. Sekretariat, terdiri dari :
 - 1) Sub Bagian Program dan Keuangan;
 - 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Jaminan dan Rehabilitasi Sosial, terdiri dari :
 - 1) Seksi Penanganan Anak, Lanjut Usia dan Korban Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif;
 - 2) Seksi Penanganan Penyandang Sosial Tuna dan Disabilitas.
- d. Bidang Bantuan, Perlindungan dan Pemberdayaan Sosial, terdiri dari :
 - 1) Seksi Penanganan Fakir Miskin dan Korban Bencana;
 - 2) Seksi Kelembagaan, Data dan Kepahlawanan.
 - 1. Kelompok Jabatan Fungsional;
 - 2. Unit Pelaksana Teknis.

3. STRUKTUR ORGANISASI



KETERANGAN:

———— : Garis Komando
 ----- : Garis Koordinasi

Gambar 2
Struktur Organisasi

4. TUGAS, FUNGSI DAN URAIAN TUGAS

a. DINAS SOSIAL

- 1) Dinas Sosial mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada pemerintah kabupaten di bidang sosial.
- 2) Dalam menyelenggarakan tugas Dinas Sosial, mempunyai fungsi :
 - a) perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugas di bidang sosial;
 - b) pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugas di bidang sosial;
 - c) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugas di bidang sosial;
 - d) pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugas di bidang sosial;
 - e) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsi di bidang sosial.

3) Uraian tugas Dinas Sosial, sebagai berikut :

- a) merumuskan dan menetapkan program kerja dinas sebagai pedoman dan acuan pelaksanaan tugas;
- b) merumuskan kebijakan di bidang Jaminan dan Rehabilitasi Sosial dan Bantuan, Perlindungan dan Pemberdayaan Sosial sebagai dasar pelaksanaan kegiatan;
- c) melaksanakan koordinasi kebijakan di bidang Jaminan dan Rehabilitasi Sosial dan Bantuan, Perlindungan dan Pemberdayaan Sosial dengan lembaga perangkat daerah terkait di jajaran pemerintah kabupaten, provinsi, pusat maupun lembaga di luar kedinasan;
- d) mendistribusikan tugas dan mengarahkan pelaksanaan tugas bawahan sesuai dengan fungsi dan kompetensi bawahan dengan prinsip pembagian tugas habis;
- e) menyelenggarakan kebijakan di bidang Jaminan dan Rehabilitasi Sosial dengan lembaga perangkat daerah terkait di jajaran pemerintah kabupaten, propinsi, pusat maupun lembaga di luar kedinasan;
- f) menyelenggarakan kebijakan di bidang Bantuan, Perlindungan dan Pemberdayaan Sosial dengan lembaga

perangkat daerah terkait di jajaran pemerintah kabupaten, propinsi, pusat maupun lembaga di luar kedinasan;

- g) mengendalikan pelaksanaan kesekretariatan dinas dengan mengarahkan perumusan program dan pelaporan, pengelolaan keuangan, urusan umum serta kepegawaian;
- h) mengendalikan pelaksanaan tugas operasional UPT dengan mengarahkan pelaksanaan kegiatan;
- i) mengarahkan dan menilai kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk memacu prestasi kerja;
- j) menyampaikan saran dan masukan kepada pimpinan untuk bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- k) melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
- l) melaksanakan tugas kedinasan lain atas perintah pimpinan.

5. SEKRETARIAT

- a. Sekretariat mempunyai tugas perumusan konsep/rencana dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi, pelaporan meliputi keuangan, hukum, kehumasan, keorganisasian dan ketatalaksanaan, pembinaan ketatausahaan, kearsipan,

kerumahtanggaan, kepegawaian dan pelayanan administrasi di lingkungan Dinas Sosial.

- b. Dalam melaksanakan tugas Sekretariat menyelenggarakan fungsi :
 - a) pengkoordinasian kegiatan kesekretariatan di lingkungan Dinas Sosial;
 - b) pengkoordinasian dan penyusunan rencana dan program kerja di lingkungan Dinas Sosial;
 - c) pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi keuangan, hukum, hubungan masyarakat, ketatausahaan, kearsipan, kerumahtanggaan, kepegawaian dan pelayanan administrasi di lingkungan Dinas Sosial;
 - d) pengkoordinasian, pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan Dinas Sosial;
 - e) pengkoordinasian dan penyusunan peraturan perundang-undangan serta pelaksanaan advokasi hukum di lingkungan Dinas Sosial;
 - f) pengkoordinasian pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan pengelolaan informasi dan dokumentasi;
 - g) penyelenggaraan pengelolaan barang milik/aset daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa di lingkungan Dinas Sosial;

- h) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - i) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.
- c. Uraian tugas Sekretariat, sebagai berikut :
- a) menyusun konsep program kerja dinas sebagai pedoman dan acuan pelaksanaan tugas;
 - b) melaksanakan koordinasi dengan unit kerja dinas agar terwujud sinkronisasi pelaksanaan tugas dinas;
 - c) mendistribusikan tugas dan mengarahkan tugas bawahan sesuai dengan fungsi dan kompetensi bawahan dengan prinsip pembagian tugas habis;
 - d) mengonsep program kerja dan laporan dinas dengan mengkoordinasikan penyusunan program dan laporan dari bidang-bidang;
 - e) menyelia pengelolaan keuangan dinas dengan cara mengarahkan pelaksanaan teknis penyusunan anggaran, belanja umum dan kegiatan serta pertanggungjawaban keuangan;
 - f) menyusun konsep bidang keorganisasian dan ketatalaksanaan, kehumasan dan hukum;

- g) menyelenggarakan ketatausahaan dinas dengan menyelia pengelolaan surat-menyurat, kearsipan dan pelayanan pimpinan;
- h) menyelenggarakan urusan rumah tangga dinas dengan mengarahkan pengelolaan barang inventaris, barang pakai habis, pemeliharaan sarana prasarana dan pengadaan serta penghapusan barang inventaris;
- i) menyelia pengelolaan administrasi kepegawaian dinas untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia;
- j) mengarahkan dan menilai kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk memacu prestasi kerja;
- k) menyampaikan saran dan masukan kepada pimpinan untuk bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- l) melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
- m) melaksanakan tugas kedinasan lain atas perintah pimpinan.

6. SUB BAGIAN PROGRAM DAN KEUANGAN

- a. Sub Bagian Program dan Keuangan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan, pengkoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan bidang perencanaan dan

program kerja serta pengelolaan keuangan di lingkungan Dinas Sosial.

- b. Uraian tugas Subbagian Program dan Keuangan, sebagai berikut :
 - a) menyiapkan bahan program kerja bidang program dan keuangan sebagai pedoman dan acuan pelaksanaan tugas;
 - b) melaksanakan koordinasi dengan unit kerja dinas agar terwujud sinkronisasi pelaksanaan tugas dinas;
 - c) mendistribusikan tugas dan menyelia tugas bawahan sesuai dengan fungsi dan kompetensi bawahan dengan prinsip pembagian tugas habis;
 - d) melaksanakan kegiatan perencanaan dengan mengelola bahan penyusunan rencana kerja dinas secara periodik;
 - e) menyiapkan dan menyusun bahan pengendalian kegiatan dinas;
 - f) melaksanakan monitoring terhadap pelaksanaan program/kegiatan dinas serta menyiapkan tindak lanjut hasil monitoring;
 - g) menyiapkan bahan evaluasi pelaksanaan program/kegiatan dinas dan penyusunan Laporan Pertanggungjawaban Dinas;

- h) melaksanakan perencanaan keuangan dinas dengan mengelola bahan penyusunan rencana anggaran, belanja umum dan kegiatan;
- i) mengkoordinasikan pengelolaan keuangan dinas meliputi analisis keuangan, perbendaharaan, verifikasi, akuntansi dan pertanggungjawaban keuangan;
- j) mengarahkan dan menilai kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk memacu prestasi kerja;
- k) menyampaikan saran dan masukan kepada pimpinan untuk bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- l) melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
- m) melaksanakan tugas kedinasan lain atas perintah pimpinan.

7. SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan, pengkoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi pembinaan ketatausahaan, hukum, kehumasan, keorganisasian dan ketatalaksanaan, kerumahtanggaan, kearsipan, kepegawaian dan pelayanan administrasi di lingkungan Dinas Sosial.

b. Uraian tugas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, sebagai berikut :

- a) menyiapkan bahan program kerja bidang umum dan kepegawaian sebagai pedoman dan acuan pelaksanaan tugas;
- b) melaksanakan koordinasi dengan unit kerja dinas agar terwujud sinkronisasi pelaksanaan tugas dinas;
- c) mendistribusikan tugas dan menyelia tugas bawahan sesuai dengan fungsi dan kompetensi bawahan dengan prinsip pembagian tugas habis;
- d) melaksanakan ketatausahaan dinas dengan mengelola surat masuk, surat keluar, penataan arsip dan dokumen, legalisasi surat, Sistem Informasi Manajemen dinas;
- e) menyiapkan bahan keorganisasian, kehumasan dan hukum dinas dengan menyiapkan bahan analisis dan kajian yang diperlukan dinas;
- f) melaksanakan pengelolaan rumah tangga dinas dengan menyelia administrasi barang inventaris/aset, barang pakai habis, pemeliharaan sarana prasarana kantor, pengadaan dan penghapusan barang inventaris/aset;
- g) melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian meliputi presensi pegawai, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, gaji

- dan tunjangan, pendidikan, kesejahteraan, disiplin, promosi, mutasi dan penatausahaan pegawai;
- h) melaksanakan pengelolaan pensiun, cuti, daftar nominatif pegawai dan daftar urut kepangkatan, Penilaian Prestasi Kerja dan urusan kepegawaian lain;
 - i) Menfasilitasi pelaksanaan kegiatan pimpinan dalam dan luar kantor dengan menyiapkan administrasi dan sarana prasarana yang diperlukan kepala dinas;
 - j) mengarahkan dan menilai kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk memacu prestasi kerja;
 - k) menyampaikan saran dan masukan kepada pimpinan untuk bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
 - l) melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
 - m) melaksanakan tugas kedinasan lain atas perintah pimpinan.

8. BIDANG JAMINAN DAN REHABILITASI SOSIAL

- a. Bidang Jaminan dan Rehabilitasi Sosial mempunyai tugas perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan dalam bidang jaminan dan rehabilitasi sosial.

- b. Dalam melaksanakan tugas Bidang Jaminan dan Rehabilitasi Sosial menyelenggarakan fungsi :
 - a) perencanaan program kegiatan, penyusunan petunjuk teknis dan naskah dinas di bidang jaminan dan rehabilitasi sosial;
 - b) penyiapan pengkoordinasian, pengembangan dan fasilitasi kegiatan bidang jaminan dan rehabilitasi sosial;
 - c) pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan bidang jaminan dan rehabilitasi sosial;
 - d) pelaksanaan pembinaan dan pengendalian kegiatan di bidang jaminan dan rehabilitasi sosial.
 - e) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.
- c. Uraian tugas Bidang Jaminan dan Rehabilitasi Sosial, sebagai berikut :
 - a) merumuskan konsep program kerja bidang jaminan dan rehabilitasi sosial sebagai pedoman dan acuan pelaksanaan tugas;
 - b) melaksanakan koordinasi dengan unit kerja dinas agar terwujud sinkronisasi pelaksanaan;

- c) mendistribusikan tugas dan menyelia tugas bawahan sesuai dengan fungsi dan kompetensi bawahan dengan prinsip pembagian tugas habis;
- d) menyelenggarakan koordinasi dengan lembaga kesejahteraan sosial yang ada baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan masukan, informasi serta untuk mengevaluasi permasalahan guna mencapai hasil yang optimal;
- e) menyelenggarakan kegiatan operasional di bidang jaminan dan rehabilitasi sosial;
- f) menyelenggarakan pembinaan pelaksanaan kegiatan operasional di bidang jaminan dan rehabilitasi sosial berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- g) mengendalikan pelaksanaan di bidang jaminan dan rehabilitasi sosial agar sesuai dengan sasaran kerja;
- h) mengarahkan dan menilai kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk memacu prestasi kerja;
- i) menyampaikan saran dan masukan kepada pimpinan untuk bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- j) melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
- k) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

9. SEKSI PENANGANAN ANAK, LANJUT USIA DAN KORBAN NARKOTIKA,PSIKOTROPIKA DAN ZAT ADIKTIF

- a. Seksi Penanganan Anak, Lanjut Usia dan Korban Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan, pengkoordinasian, pelaksanaan pemantauan, evaluasi serta pelaporan di bidang penanganan anak, lanjut usia dan Korban narkotika, psikotropika dan zat adiktif.
- b. Uraian tugas Seksi Penanganan Anak, Lanjut Usia dan Korban Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif, sebagai berikut :
 - a) menyiapkan bahan program kerja seksi penanganan anak, lanjut usia dan Korban narkotika, psikotropika dan zat adiktif sebagai pedoman dan acuan pelaksanaan tugas;
 - b) melaksanakan koordinasi dengan unit kerja dinas agar terwujud sinkronisasi pelaksanaan;
 - c) mendistribusikan tugas dan menyelia tugas bawahan sesuai dengan fungsi dan menyelia tugas bawahan sesuai dengan fungsi dan kompetensi bawahan dengan prinsip pembagian tugas habis;
 - d) mengonsep kegiatan seksi penanganan anak, lanjut usia dan korban narkotika, psikotropika dan zat adiktif untuk mencapai sasaran yang ditentukan;

- e) melaksanakan penanganan rehabilitasi anak jalanan, anak terlantar, anak korban kekerasan dan korban perdagangan manusia beserta keluarganya sesuai aturan yang berlaku;
- f) melaksanakan penyiapan perumusan, bahan penyusunan dan pemberian bimbingan teknis, supervisi pelaksanaan kebijakan di bidang pengangkatan anak dan pengasuhan anak balita sesuai aturan yang berlaku;
- g) melaksanakan kebijakan dan bintek di bidang pengembangan kemampuan anak dalam dan luar institusi, lanjut usia dalam dan luar institusi, Asistensi Lanjut Usia Terlantar (ASLUT);
- h) melaksanakan kebijakan dan bintek di bidang rehabilitasi sosial korban nafza, penanganan pemberian bantuan sosial dan hibah sosial dalam bidang rehabilitasi sosial anak, lansia dan korban bencana beserta keluarganya;
- i) memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan baik lisan maupun tertulis sesuai tugas masing-masing pada unit kerja;
- j) mengontrol pelaksanaan kegiatan dan anggaran seksi penanganan anak, lanjut usia dan korban narkoba, psikotropika dan zat adiktif;

- k) mengarahkan dan menilai kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk memacu prestasi kerja;
- l) menyampaikan saran dan masukan kepada pimpinan untuk bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- m) melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
- n) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

10. SEKSI PENANGANAN PENYANDANG TUNA SOSIAL DAN DISABILITAS

- a. Seksi Penanganan Penyandang Tuna Sosial dan Disabilitas mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan, pengkoordinasian, pelaksanaan pemantauan, evaluasi serta pelaporan di bidang penanganan penyandang tuna sosial dan disabilitas.
- b. Uraian tugas Seksi Penanganan Penyandang Tuna Sosial dan Disabilitas, sebagai berikut :
 - a) menyiapkan bahan program kerja seksi penanganan penyandang tuna sosial dan disabilitas sebagai pedoman dan acuan pelaksanaan tugas;

- b) melaksanakan koordinasi dengan unit kerja dinas agar terwujud sinkronisasi pelaksanaan;
- c) mendistribusikan tugas dan menyelia tugas bawahan sesuai dengan fungsi dan menyelia tugas bawahan sesuai dengan fungsi dan kompetensi bawahan dengan prinsip pembagian tugas habis;
- d) mengonsep kegiatan seksi penanganan penyandang tuna sosial dan disabilitas untuk mencapai sasaran yang ditentukan;
- e) melaksanakan rehabilitasi sosial penyandang tuna sosial seperti gelandangan, pengemis, eks narapidana, eks PSK, eks penyakit kronis, eks psikotik dan eks buruh migran bermasalah sesuai aturan yang berlaku;
- f) melaksanakan rehabilitasi sosial penyandang disabilitas fisik, mental, sensorik, intelektual dan disabilitas ganda, Asistensi Sosial Penyandang Disabilitas Berat (ASPDB), penanganan orang terlantar dan kehabisan bekal, pemberian bantuan sosial dan hibah sosial dalam rehabilitasi sosial penyandang tuna sosial dan disabilitas sesuai aturan yang berlaku;
- g) melaksanakan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang rehabilitasi sosial penyandang tuna sosial dan disabilitas sesuai aturan yang berlaku;

- h) memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan baik lisan maupun tertulis sesuai tugas masing-masing pada unit kerja;
- i) mengontrol pelaksanaan kegiatan dan anggaran seksi penanganan penyandang sosial tuna dan disabilitas;
- j) mengarahkan dan menilai kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk memacu prestasi kerja;
- k) menyampaikan saran dan masukan kepada pimpinan untuk bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- l) melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
- m) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

11. BIDANG BANTUAN, PERLINDUNGAN DAN PEMBERDAYAAN SOSIAL

- a. Bidang Bantuan, Perlindungan dan Pemberdayaan Sosial mempunyai tugas perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan bidang bantuan, perlindungan dan pemberdayaan sosial.

- b. Dalam melaksanakan tugas Bidang Bantuan, Perlindungan dan Pemberdayaan Sosial menyelenggarakan fungsi :
 - a) perencanaan program kegiatan, penyiapan penyusunan petunjuk teknis dan naskah dinas di bidang bantuan, perlindungan dan pemberdayaan sosial;
 - b) pengkoordinasian, pengembangan, dan fasilitasi kegiatan bantuan, perlindungan dan pemberdayaan sosial;
 - c) pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan bidang bantuan, perlindungan dan pemberdayaan sosial;
 - d) pembinaan dan pengendalian kegiatan di bidang bantuan, perlindungan dan pemberdayaan sosial.
 - e) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.
- c. Uraian tugas Bidang Bantuan, Perlindungan dan Pemberdayaan Sosial sebagai berikut :
 - a) merumuskan konsep program kerja bidang bantuan, perlindungan dan pemberdayaan sosial sebagai pedoman dan acuan pelaksanaan tugas;
 - b) melaksanakan koordinasi dengan unit kerja dinas agar terwujud sinkronisasi pelaksanaan;

- c) mendistribusikan tugas dan menyelia tugas bawahan sesuai dengan fungsi dan kompetensi bawahan dengan prinsip pembagian tugas habis;
- d) melaksanakan koordinasi dengan sekretaris dan kepala bidang di lingkungan dinas baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan masukan, informasi serta untuk mengevaluasi permasalahan agar memperoleh hasil kerja yang optimal;
- e) menyelenggarakan fasilitasi dan koordinasi kerja sama kemitraan kegiatan penanganan bantuan, perlindungan dan pemberdayaan sosial yang dilaksanakan oleh instansi sektoral, lembaga swadaya masyarakat atau lembaga lain guna keterpaduan langkah di bidang perlindungan dan pemberdayaan sosial sesuai aturan yang berlaku;
- f) menyelenggarakan fasilitasi kegiatan tim koordinasi penanganan kemiskinan kabupaten (TKPK) dan program nasional yang berkaitan dengan program penanggulangan kemiskinan dan pemberdayaan masyarakat bekerja sama dengan instansi terkait sebagai upaya mempercepat penanganan kemiskinan daerah sesuai aturan yang berlaku;

- g) menyelenggarakan koordinasi dan fasilitasi, monitoring evaluasi pelaksanaan kegiatan bantuan, perlindungan dan pemberdayaan sosial agar tepat sasaran dan tidak terjadi penyimpangan sesuai aturan yang berlaku;
- h) mengarahkan dan memberikan petunjuk kepada bawahan pada bidang bantuan, perlindungan dan pemberdayaan sosial agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan;
- i) mengendalikan pelaksanaan di bidang bantuan, perlindungan dan pemberdayaan sosial agar sesuai dengan sasaran kerja;
- j) mengarahkan dan menilai kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk memacu prestasi kerja;
- k) menyampaikan saran dan masukan kepada pimpinan untuk bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- l) melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
- m) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

12. SEKSI PENANGANAN FAKIR MISKIN DAN KORBAN BENCANA

- a. Seksi Penanganan Fakir Miskin dan Korban Bencana mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan, pengkoordinasian, pelaksanaan pemantauan, evaluasi serta pelaporan kegiatan penanganan fakir miskin dan korban bencana.
- b. Uraian tugas Seksi Penanganan Fakir Miskin dan Korban Bencana, sebagai berikut :
 - a) merumuskan konsep program kerja seksi penanganan fakir miskin dan korban bencana sosial sebagai pedoman dan acuan pelaksanaan tugas;
 - b) melaksanakan koordinasi dengan unit kerja dinas agar terwujud sinkronisasi pelaksanaan;
 - c) mendistribusikan tugas dan menyelia tugas bawahan sesuai dengan fungsi dan kompetensi bawahan dengan prinsip pembagian tugas habis;
 - d) melaksanakan monitoring dan evaluasi program-program kegiatan penanganan fakir miskin dari pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten atau dari pihak lain seperti PKH, KUBE, UEP, RS RTLH - Sarling, Rastra, KIS, KIP,

KKS dan yang lainnya agar tepat sasaran sesuai dengan peraturan perundang-undangan;

- e) melaksanakan pelatihan-pelatihan ketrampilan usaha dan memberikan bantuan stimulan modal bagi keluarga Fakir Miskin;
- f) melaksanakan pembinaan dan bimbingan teknis penanggulangan korban bencana alam/sosial (kesiapsiagaan dan mitigasi, tanggap darurat, rehabilitasi sosial serta resosialisasi dan rujukan korban bencana alam/sosial), Kampung siaga bencana, korban tindak kekerasan dan pekerja migran bermasalah sosial, Taruna Siaga Bencana (TAGANA) dan logistik bencana sesuai aturan yang berlaku;
- g) melaksanakan pengawasan penyaluran bantuan sosial bagi masyarakat miskin yang mengalami musibah dan bantuan sosial santunan kematian bagi masyarakat miskin, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan penanganan fakir miskin sesuai aturan yang berlaku;
- h) melaksanakan kegiatan penyaluran bantuan korban bencana alam/sosial, pemulihan dan penguatan sosial kemitraan, korban tindak kekerasan dan pekerja migran bermasalah sosial dan

pengelolaan logistik bencana agar kegiatan berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku;

- i) memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan baik lisan maupun tertulis sesuai tugas masing-masing pada unit kerja;
- j) mengontrol pelaksanaan kegiatan dan anggaran seksi penanganan fakir miskin dan korban bencana;
- k) mengarahkan dan menilai kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk memacu prestasi kerja;
- l) menyampaikan saran dan masukan kepada pimpinan untuk bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- m) melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
- n) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

13. SEKSI KELEMBAGAAN, DATA DAN KEPAHLAWANAN

- a. Seksi Kelembagaan, Data dan Kepahlawanan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan, pengkoordinasian, pelaksanaan pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan di bidang kelembagaan, data dan kepahlawanan.

- b. Uraian tugas Seksi Kelembagaan, Data dan Kepahlawanan, sebagai berikut:
- a) merumuskan konsep program kerja seksi kelembagaan, data dan kepahlawanan sebagai pedoman dan acuan pelaksanaan tugas;
 - b) melaksanakan koordinasi dengan unit kerja dinas agar terwujud sinkronisasi pelaksanaan;
 - c) mendistribusikan tugas dan menyelia tugas bawahan sesuai dengan fungsi dan kompetensi bawahan dengan prinsip pembagian tugas habis;
 - d) melaksanakan perencanaan, pengumpulan dan pengolahan data PSKS, kerawanan sosial dan pengembangan potensi kesejahteraan sosial;
 - e) melaksanakan pemberdayaan dan pembinaan terhadap PSKS meliputi TKSK, Karang Taruna, PSM, Balai/Pantai Sosial, LKSA, TAGANA, LK3, WKSBM, Komda Lansia, Organisasi Sosial, tanggung jawab sosial dunia usaha (CSR) dan kader kepemimpinan wanita berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam rangka usaha kesejahteraan sosial;

- f) melaksanakan pemberian bantuan hibah sosial bagi lembaga/ organisasi/panti/Balai Kesejahteraan Sosial;
- g) melaksanakan sosialisasi, pembinaan dan bimbingan teknis pengumpulan dan penjelasan sumber dana sosial seperti Pengumpulan Uang dan Barang (PUB) dan Undian Gratis Berhadiah (UGB) sesuai aturan yang berlaku;
- h) melaksanakan kegiatan penyuluhan kesejahteraan sosial;
- i) merencanakan, mengumpulkan dan mengolah data tentang Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) sesuai aturan yang berlaku;
- j) melaksanakan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, menyiapkan perumusan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan di bidang penghargaan dan tunjangan kesejahteraan keluarga pahlawan dan keperintisan kemerdekaan;
- k) melaksanakan pengelolaan taman makam pahlawan dan makam pahlawan;
- l) menyiapkan perumusan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan di bidang pelestarian nilai-nilai kepahlawanan dan keperintisan sesuai aturan yang berlaku;

- m) memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan baik lisan maupun tertulis sesuai tugas masing-masing pada unit kerja;
- n) mengontrol pelaksanaan kegiatan dan anggaran seksi kelembagaan, data dan kepelawanan;
- o) mengarahkan dan menilai kinerja bawahan dengan mengevaluasi hasil kerja bawahan untuk memacu prestasi kerja;
- p) menyampaikan saran dan masukan kepada pimpinan untuk bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- q) melaksanakan monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas sebagai wujud pertanggungjawaban;
- r) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

14. VISI

“Mewujudkan Pelayanan Prima Di Bidang Sosial Menuju Masyarakat Yang Sejahtera Dan Berkeadilan”.

15. MISI

- a. Memberikan Pelayanan Sosial Yang Berkualitas Kepada Masyarakat;

- b. Menumbuhkembangkan Peran Aktif Masyarakat Terhadap Penanganan Sosial
- c. Memberikan Pendidikan Dan Pelatihan Kepada Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (Pmks).

B. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah Dinas sosial yang berada di Kabupaten Brebes, yaitu sebanyak 23 Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Brebes yang dilakukan penelitian. Secara rinci responden dapat dikelompokkan berbagai jenis kelamin, status kepemilikan responden, dan usia responden. Dari hasil pengolahan kuesioner diperoleh profil responden yang menjadi penelitian ini.

a. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui identitas responden, dalam penelitian ini akan dijelaskan tentang jenis kelamin responden yang diambil dari sampel sebanyak 36 Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Brebes sebagai berikut:

Tabel 8
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	14	61%
2	Perempuan	9	39%
Total		23	100%

Sumber: Data diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden sebanyak 23 Pegawai yang terdiri dari 14 orang atau 61% dari 23 orang adalah Laki-laki dan 9 orang atau 39% adalah Perempuan.

b. Status pendidikan Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan pada 36 responden, diperoleh dari data jumlah Pegawai dinas sosial kabupaten brebes seperti terlihat pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9
Status Pendidikan Responden

No	Status Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	D3	7	30%
2	S1	9	39%
3	S2	5	22%
4	S3	2	9%
Total		23	100%

Sumber: Data diolah, 2019

Responden dalam penelitian ini didominasi mereka yang berpendidikan Diploma 7 orang pegawai atau 30%, yang berpendidikan Sarjana sebanyak 9 orang pegawai atau 39%, yang berpendidikan Magister sebanyak 5 orang pegawai atau 22 %, dan yang berpendidikan professor 2 orang pegawai atau 9%.

c. Usia responden

Kriteria responden berdasarkan usia dibagi dalam 4 kategori yakni usia 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan usia lebih dari 50

tahun. Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan berdasarkan umum maka dapat dilihat tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10
Jenis Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1	21-30	3	13%
2	31-40	6	26%
3	41-50	10	43%
4	≥ 50	4	18%
Total		23	100%

Sumber: Data diolah, 2019

Dari tabel berikut, diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 23 pegawai terdiri dari 3 pegawai atau 13% responden berusia 21 sampai 30 tahun, 6 pegawai atau 26% berusia 31 sampai 40 tahun, 10 pegawai atau 43% berusia 41 sampai 50 tahun, dan 4 pegawai atau 14% berusia lebih dari 50 tahun.

C. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Merupakan langkah menganalisa dengan menggunakan teknik-teknik perhitungan statistik sehingga validitas indikator terhadap variabel dapat diuji. Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi product momen (*moment product, pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga disebut sebagai intern item total *correlation* (Arikunto, 2014: 213).

a. Perhitungan Validitas Item untuk variabel Promosi Jabatan

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan (X)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,773	0,6319	Valid
2	0,919	0,6319	Valid
3	0,693	0,6319	Valid
4	0,872	0,6319	Valid
5	0,802	0,6319	Valid
6	0,683	0,6319	Valid
7	0,818	0,6319	Valid
8	0,688	0,6319	Valid
9	0,854	0,6319	Valid
10	0,773	0,6319	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel promosi jabatan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{table} = 0,6319$ (nilai r tabel untuk $df = 10-2=8$), sehingga semua indikator tersebut adalah valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

b. Perhitungan Validitas Item untuk variabel Kepuasan Kerja

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,890	0,6319	Valid
2	0,890	0,6319	Valid
3	0,679	0,6319	Valid
4	0,924	0,6319	Valid
5	0,782	0,6319	Valid
6	0,924	0,6319	Valid
7	0,742	0,6319	Valid
8	0,833	0,6319	Valid
9	0,890	0,6319	Valid
10	0,784	0,6319	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{\text{table}} = 0,6319$ (nilai r tabel untuk $df = 10-2=8$), sehingga semua indikator tersebut adalah valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

c. Perhitungan Validitas Item untuk variabel Prestasi Kerja Pegawai

Tabel 13
Hasil Uji Prestasi Kerja Pegawai (Y)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,866	0,6319	Valid
2	0,747	0,6319	Valid

3	0,731	0,6319	Valid
4	0,902	0,6319	Valid
5	0,720	0,6319	Valid
6	0,778	0,6319	Valid
7	0,854	0,6319	Valid
8	0,697	0,6319	Valid
9	0,891	0,6319	Valid
10	0,658	0,6319	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel prestasi kerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{table} = 0,6319$ (nilai r tabel untuk $df = 10-2=8$), sehingga semua indikator tersebut adalah valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan konsistensi internal dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis butir-butir pertanyaan dalam penelitian ini digunakan teknik *Cronbach's Alfa* (koefisien alfa). Suatu item pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien alfa lebih dari 0,70 (Ghozali, 2016:48).

a. Reliabilitas variabel promosi jabatan

Tabel 14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan

Case Processing Summary

Reliability Statistics			
		Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	.790	11
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	11

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel promosi jabatan diketahui nilai *alpha conbrach* 0,770. Karena nilai *alpha conbrach* sebesar $0,770 > 0,7$ maka butir variabel kuesioner variabel promosi jabatan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

b. Reliabilitas variabel kepuasan kerja

Tabel 15

Hasil Uji Reabilitas Kepuasan Kerja Pegawai

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel kepuasan kerja diketahui nilai *alpha conbrach* 0,790 Karena nilai *alpha conbrach* sebesar $0,790 > 0,7$ maka butir variabel kuesioner kepuasan kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

c. Reliabilitas Variabel prestasi kerja pegawai

Tabel 16
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pretasi Kerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	11

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel prestasi kerja pegawai diketahui nilai *alpha conbrach* 0,760. Karena nilai *alpha conbrach* sebesar $0,760 > 0,7$ maka butir variabel kuesioner variabel prestasi kerja pegawai dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Hasil Penelitian

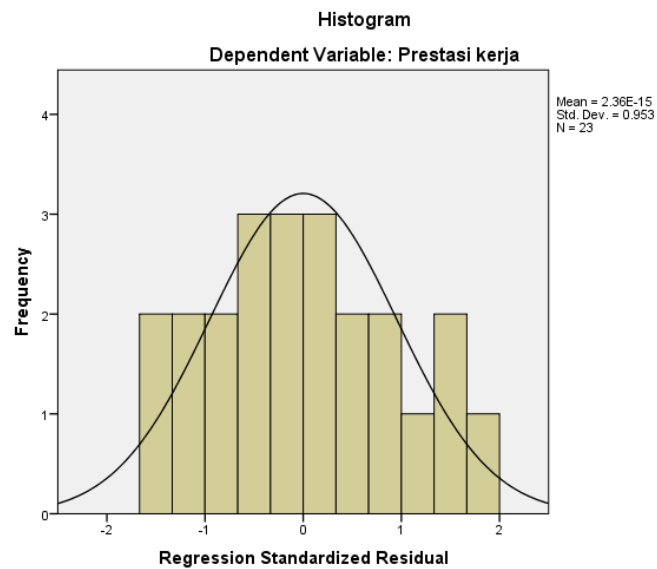
1. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

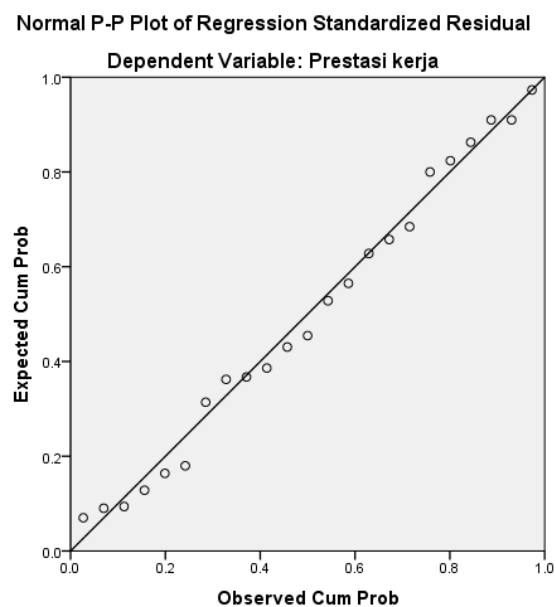
1) Uji Normalis

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara yang mudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram dan *scatter plot* yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi normal. Distribusi normal akan berbentuk garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Distribusi data residual akan dibandingkan dengan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis-garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berdasarkan gambar grafik histogram uji normalitas data residual dibawah ini dapat dilihat bahwa data membentuk kurva lonceng, dengan demikian dapat dinyatakan data residual adalah berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat telah memenuhi persyaratan normalitas data

Gambar 3
Grafik Histogram Uji Normalitas



Gambar 4
Grafik Normal P-P Plot Of Regression Uji Normalitas



Dari grafik histogram diatas, dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal karena grafik tersebut berbentuk lonceng. Demikian juga dengan grafik normal *p-p plot of regression standardized residual* menunjukkan bahwa plot data menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 17
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		23
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.0434783
	Std. Deviation	3.40070754
Most Extreme Differences	Absolute	.160
	Positive	.160
	Negative	-.095
Test Statistic		.160
Asymp. Sig. (2-tailed)		.132 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel di atas, di ketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig.(2-tailed)* sebesar 0,132. Karena nilai probabilitas p yakni 0,132 atau lebih besar dari tingkat signifikansi yakni 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Adanya multikolinieritas jika nilai *Tolerance* < 0,6 dan *VIF* > 10.

Tabel 18
Uji multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Promosi_Jabatan	.654	1.528
	Kepuasan_Kerja	.654	1.528

a. Dependent variable : prestasi kerja

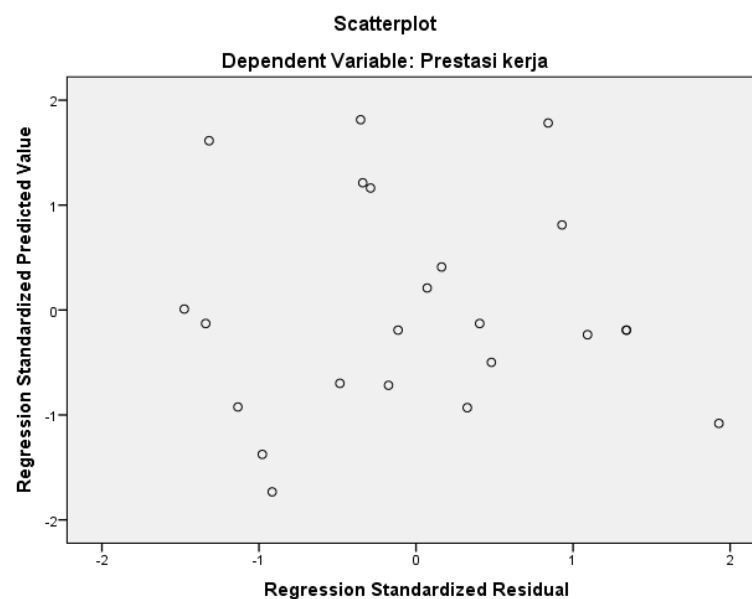
Dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai *tolerance* variabel Promosi Jabatan (X) sebesar 0,654 , dan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,654 Semua variabel independen dalam penelitian ini mempunyai nilai toleransi $\leq 0,6$. Sedangkan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) terdapat nilai variabel promosi jabatan (X) sebesar 1,528 , dan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 1,528. Dengan demikian diperoleh nilai *VIF* > 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel, dan berdasarkan nilai *tolerance* dan nilai *VIF* dari hasil diatas

menunjukkan bahwa model regresi yang dibuat layak untuk dipergunakan dalam penelitian.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas digunakan grafik scatter plot yaitu dengan melihat pola-pola tertentu pada grafik, diantara sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized.

Gambar 5
Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk pola tertentu yang jelas atau teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

b. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 19 dan 20 sebagai berikut:

Tabel 19
Hasil Persamaan Regresi 1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.953	5.873		3.908
	Promosi_Jabatan	.477	.143	.588	3.330

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: *Output SPSS*, 2019

Dari Tabel 4.11 maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kepuasan kerja} = 0,756 \text{ promosi jabatan} + e_1$$

Persamaan regresi pada Tabel 19 memberikan makna sebagai berikut:

- a) Signifikansi promosi jabatan yang dihasilkan dari persamaan regresi 1 tersebut sebesar 0,003. Sedangkan koefisien regresi promosi jabatan sebesar 0,558 artinya setiap kenaikan 1% promosi jabatan

akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,558 dengan variabel lain yang mempengaruhi dianggap konstan.

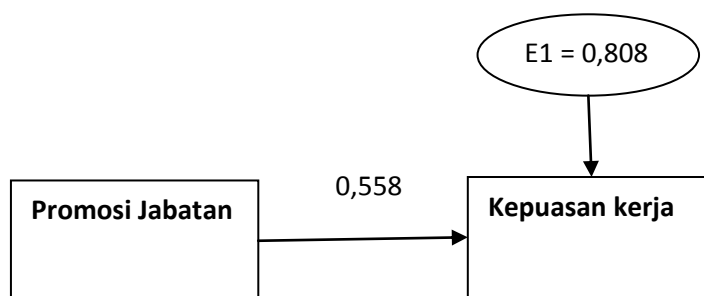
- b) e_1 merupakan standar eror atau jumlah *variance* variabel kepuasan kerja yang tidak dijelaskan oleh promosi jabatan. Berikut adalah perhitungan nilai e_1 :

$$e_1 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0,346)} = 0,808$$

Nilai R^2 didapat dari nilai *Adjusted R Square* dalam perhitungan persamaan regresi 1.

Berdasarkan tabel hasil uji persamaan regresi 1 di atas, maka dapat digambarkan dengan model gambar 6 sebagai berikut:

Gambar 6 Model Analisis Path I



S

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2019

Setelah menguji persamaan regresi 1, langkah selanjutnya yaitu menguji persamaan regresi 2. Berikut ini adalah hasil pengujian persamaan regresi 2:

Tabel 20
Hasil Persamaan Regresi 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.113	7.327		1.790	.089
Promosi_Jabatan	.575	.168	.657	3.426	.003
Kepuasan_Kerja	.107	.207	.099	.515	.612

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: *Output SPSS, 2019*

Berdasarkan tabel 20, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,024PJ + 0,557KK + e_2$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja Pegawai

PJ = Promosi Jabatan

KK = Kepuasan Kerja

Berdasarkan persamaan regresi 2 pada Tabel 20 memberikan makna sebagai berikut:

- a) Signifikansi promosi jabatan yang dihasilkan dari persamaan regresi 2 sebesar 0,003. Hal ini berarti bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai
- b) Signifikansi Promosi jabatan yang dihasilkan dari persamaan regresi 2 sebesar 0,003. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,657 artinya

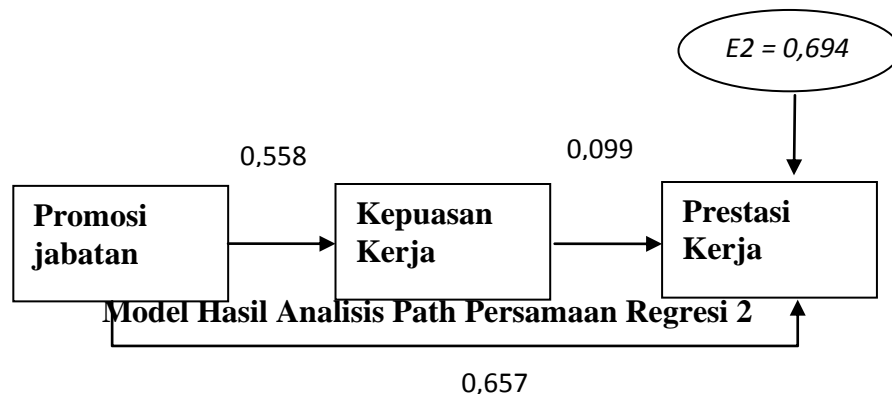
setiap kenaikan 1% kepuasan kerja akan menurunkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,557 dengan variabel lain yang mempengaruhi dianggap konstan.

- c) Signifikansi Kepuasan Kerja Pegawai yang dihasilkan dari persamaan regresi 2 sebesar 0,612. Hal ini berarti bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai
- d) Signifikansi Kepuasan Kerja yang dihasilkan dari persamaan regresi 2 sebesar 0,612. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,099 artinya setiap kenaikan 1% kepuasan kerja akan menurunkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,099 dengan variabel lain yang mempengaruhi dianggap konstan.
- e) e_2 merupakan standar eror atau jumlah *variance* variabel prestasi kerja pegawai yang tidak dijelaskan oleh promosi jabatan dan kepuasan kerja. Berikut adalah perhitungan nilai e_2 :

$$e_2 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0,518)} = 0,694$$

Nilai R^2 didapat dari nilai *Adjusted R Square* dalam perhitungan persamaan regresi 2.

Berdasarkan tabel hasil uji persamaan regresi 2 di atas, maka dapat digambarkan dengan model gambar 5 sebagai berikut:



Sumber: Data sekunder yang diolah, 2019

c. Uji Hipotesis

1) Uji Pengaruh Parsial (Uji Statistik t)

Uji t statistik digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Hasil pengujian parsial (uji statistik t) dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 20 Hasil uji statistik dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 21
Uji Statistik t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.113	7.327		.089
	Promosi_Jabatan	.575	.168	.657	.003
	Kepuasan_Kerja	.107	.207	.099	.612

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Uji statistik t untuk variabel Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 21 sebagai berikut :

- a) Variabel promosi jabatan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,03 atau 0,3% yang artinya hipotesis diterima ($0,003 > 0,05$). Berarti secara parsial variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai
- b) Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai signifikan sebesar 0,612 atau 61,2% yang artinya hipotesis ditolak ($0,612 > 0,05$). Berarti secara parsial variabel kepuasan kerja mempunyai tidak pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

2) Uji Statistik (Uji F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 22

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.426	2	127.213	10.757	.001 ^b
	Residual	236.531	20	11.827		
	Total	490.957	22			

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Promosi_Jabatan

Dari hasil uji simultan dapat dilihat dari nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 10,195 dengan probabilitas 0,001. Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan promosi jabatan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 23
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.470	3.43897

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Promosi_Jabatan

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Jika Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya dipergunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi model independen. dari perhitungan tabel diatas, dapat disimpulkan nilai R^2 sebesar 0,470 Artinya nilai koefisien determinasi sebesar 47% menunjukkan besarnya proporsi total nilai-nilai variabel prestasi kerja pegawai yang dapat diterangkan melalui hubungan antara promosi jabatan dan kepuasan kerja secara bersama-sama sebesar 47% menunjukkan tingkat

hubungan yang kuat, sedangkan sisanya sebesar 53% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan.

E. Pembahasan

Dari hasil analisis data yang telah diuraikan diatas, maka pembahasan untuk memberikan penjelasan dan interpretasi atas hasil penelitian yang telah dianalisis guna menjawab pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan sebesar 3,330 dan t_{tabel} sebesar 2,085, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,330 > 2,085$) dan signifikansi variabel promosi jabatan yaitu sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti hipotesis diterima.

Hasil Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan I Dw Gd Agus Saputra (2017) yang berjudul “Pengaruh promosi jabatan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, fakultas ekonomi dan bisnis universitas udayana (unud) bali”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan terdapat pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas sosial kabupaten Brebes.

Implikasi teoritis promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai yang dikemukakan oleh (Muhammad Aidaman,2017) Promosi jabatan adalah perubahan kedudukan seorang pegawai dalam rangkaian susunan kepangkatan atau jabatan yang lebih tinggi dari keadaan semula baik di tinjau dari segi tanggung jawab, syarat-syarat kerja atau penghasilan.

Implikasi secara praktis dalam penelitian ini adalah promosi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan didukungnya dengan fenomena prestasi kerja dimana prestasi kerja memiliki 5 dimensi dalam menentukan promosi jabatan pegawai yaitu Jasa berdasarkan hasil kerja pegawai, dan potensi pegawai untuk maju. Seniority merupakan lamanya dalam masa kerja dan merupakan pegawai yang akan diperistimewaan. Kepercayaan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan yang bersangkutan baik pada jabatan tersebut. Keadilan dilihat dari Karyawan yang mempunyai kesempatan pertama untuk di promosikan tanpa melihat suku, golongan, dan keturunanya. Dan Formasi merupakan yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin di lakukan jika ada formasi jabatan yang lowongan dan merupakan faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai. Masalah promosi jabatan pada setiap pegawai berbeda karena faktor hasil yang dilakukan oleh para pegawai. Oleh karena itu

semakin rendah tingkat tinggi tingkat promosi jabatan terhadap kepuasan maka akan meningkat kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Dari hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan sebesar 3,426 dan t_{tabel} sebesar 2,085, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,426 > 2,085$) dan signifikansi variabel promosi jabatan yaitu sebesar $0,003 > 0,05$ yang berarti hipotesis diterima.

Hasil Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Sandra Wijayanti sungkono, (2017) yang berjudul “Pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan di PT.Bali Pawiwahan coco grup”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan terdapat pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Brebes

Implikasi teoritis promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai yang dikemukakan oleh (Muhammad Aidaman,2017) Promosi jabatan merupakan pimpinan menaikan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan

melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak di promosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi.

Implikasi secara praktis dalam penelitian ini adalah promosi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dengan didukungnya dengan fenomena diakibatkan karena terjadi turunnya daya promosi jabatan pegawai karena gaji, rekan kerja, sejawat dan atasan pada suatu instansi hal ini mengakibatkan Tidak berpengaruhnya promosi jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kondisi ini dapat dilihat pada tingkat efesiensi kepuasan kerja pegawai pada suatu instansi dalam melakukan suatu tindakan internal dalam melakukan suatu aktifitas kerja. Setiap instansi memiliki kebijakan masing-masing dalam menetapkan target yang harus diselesaikan kepada para pegawai tergantung pada jabatan yang ditanggung, semakin tinggi jabatannya semakin tinggi pula beban tanggung jawab yang ditekan. Masalah promosi jabatan.biasanya dilakukan suatu instansi apabila suatu pegawai memiliki kinerja dan mampu melebihi batas ketentuan target yang ditentukan oleh suatu instansi. Oleh karena semakin rendah promosi jabatan maka akan semakin rendah pula tingkat prestasi kerja pegawai pada dinas sosial kabupaten brebes

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Dari hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 0,515 dan t_{tabel} sebesar 2,085, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,515 > 2,085$) dan signifikansi variabel kepuasan kerja pegawai yaitu sebesar $0,612 > 0,05$ yang berarti hipotesis ditolak.

Hasil Penelitian ini tidak didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Abraham Nuril Fajri (2015) yang berjudul “Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan Studi pada karyawan PT. Garam Surabaya Jawa Timur”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai tidak terdapat pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Brebes

Implikasi teoritis kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai yang dikemukakan oleh (Muhammad Aidaman, 2017) Kepuasan kerja ditimbulkan karena faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan pekerjaan, kondisi kerja, teman sekerja, pengawasan, promosi, dan upah gaji. Karyawan yang telah dipromosikan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika promosi yang diterima sesuai dengan harapan

dan sebaliknya, jika promosi yang diterima sesuai dengan harapan maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan menurun.

Implikasi secara praktis dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dengan didukungnya dengan fenomena bahwa Kepuasan Kerja Pegawai merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan pegawai atas hasil kerja yang dikerjakannya. Dalam menentukan Kepuasan Kerja ada 5 dimensi seperti gaji Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. Rekan kerja atau teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Sejawat yang berhubungan dengan hubungan antar pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaannya. Dan Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Semakin besar tingkat kepuasan pegawai maka akan memberikan kinerja yang baik pada suatu instansi dan mengakibatkan kinerja yang unggul dan baik . Masalah Kepuasan Kerja Pegawai adalah kepada individu pegawai masing-masing karena setiap pegawai memiliki karakter dan hasil yang berbeda-beda. Oleh karena itu semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja Pegawai maka instansi akan mengalami hasil yang unggul .

4. Pengaruh Promosi Jabatan Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Variabel promosi jabatan melalui kepuasan kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan. Dari hasil uji F nilai signifikan F yaitu $0,001 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima. Sehingga promosi jabatan melalui kepuasan kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai memiliki pengaruh.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) diketahui bahwa promosi jabatan, dan kepuasan kerja pegawai memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 47 % dan sisanya 53 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini

Hasil Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Abraham Nuril Fajri (2015) yang berjudul “Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan Studi pada karyawan PT. Garam Surabaya Jawa Timur”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai terdapat pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada bank umum konvensional.

Implikasi teoritis promosi jabatan melalui kepuasan kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai yang dikemukakan oleh (Muhammad

Aidaman,2017) Promosi jabatan adalah perubahan kedudukan seorang pegawai dalam rangkaian susunan kepangkatan atau jabatan yang lebih tinggi dari keadaan semula baik di tinjau dari segi tanggung jawab, syarat-syarat kerja atau penghasilan. Menurut oleh (Muhammad Aidaman,2017) Kepuasan kerja ditimbulkan karena faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan pekerjaan, kondisi kerja, teman sekerja, pengawasan , promosi, dan upah gaji. Karyawan yang telah dipromosikan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika promosi yang diterima sesuai dengan harapan dan sebaliknya, jika promosi yang terima sesuai dengan harapan maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan menurun. prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dilakukan karyawan dari waktu ke waktu. Menurut Sandra Wijayanti Sungkono (2017) Prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan melalui pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang ditentukan oleh perusahaan.

Implikasi praktis dalam penelitian ini bahwa Secara simultan variabel Promosi Jabatan Melalui Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Didukung dengan fenomena bahwa Promosi Jabatan Melalui Kepuasan Kerja Kepuasan Kerja Pegawai memiliki keterkaitan satu sama lain apabila promosi

jabatan pegawai bagus maka akan berdampak bagus pula terhadap kepuasan pegawai dan Prestasi kerja pegawai oleh karena itu apabila promosi kerja meningkat maka akan meningkat pula tingkat kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dengan judul Pengaruh Promosi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Brebes dengan menggunakan instrumen penelitian validitas, dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis path, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Promosi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dinas Sosial Kabupaten Brebes, dibuktikan dengan diperolehnya nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan sebesar 3,330 dan t_{tabel} sebesar 2,085 dengan uji sebesar $0,003 < 0,05$
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Promosi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Brebes, dibuktikan dengan diperolehnya nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan sebesar 3,426 dan t_{tabel} sebesar 2,085 dengan uji sebesar $0,003 < 0,05$
3. Tidak Terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan Promosi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dinas Sosial Kabupaten Brebes, dibuktikan dengan diperolehnya nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan sebesar 0,515 dan t_{tabel} sebesar 2,085 dengan uji sebesar $0,612 > 0,05$
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Promosi Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial

Kabupaten Brebes, dibuktikan dengan diperolehnya nilai F_{hitung} variabel promosi jabatan sebesar 10,757 dan F_{tabel} sebesar 3,05 dengan uji sebesar $0,001 < 0,05$

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diambil saran sebagai berikut :

1. Bagi Instansi Dinas Sosial sebaiknya lebih memperhatikan pegawainya lagi agar pegawai mampu meningkatkan prestasinya dalam berkerja. Dalam hal ini penerapan promosi jabatan dan kepuasan kerja pegawai terhadap pegawai sangat diperlukan, hal tersebut dilakukan untuk memberikan kesempatan kepada setiap pegawai agar bisa berkembang lebih maju serta mendorong pegawai kearah yang lebih baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi. Hal tersebut dapat berdampak baik bagi instansi.
2. Bagi para pegawai yang akan dipromosikan agar dapat mengikuti arah yang akan dilakukan pemimpin dan memperbaiki hasil kerja dengan cara mengikuti pelatihan kerja pegawai agar hasil yang dicapai bagus dan prestasi yang didapat bertahan atau lebih berkembang dengan baik.


3. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan objek penelitian pada instansi dan menambah variabel penelitian seperti motivasi kerja dan pelatihan kerja yang akan diteliti pada penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi,Pandi. *conceopt & indicator Human Resources management for Management Researth*. Yogyakarta:Deepublish, maret 2016.
- Abraham Nuril Fajri, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana, 2015. Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan, *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 29 No. 1, Desember 2015 : 75
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hani Handoko, 2014. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*.
- I Dw Gd Agus Saputra. Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana,Bali,Indonesia.*E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.6, No.2,2017: 1030-1054.
- Muhammad Aidaman, 2017. Pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Bank Mandiri TBK Kantor Cabang Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Global Masa Kini*, Vol. 8, No.01.
- Maria Magdalena Minarsih, 2015. Pengaruh Penghargaan, Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Pendaran Semarang.*E-Jurnal Manajemen Undip Semarang*. Vol.5, No.9
- Kaswan.2015. *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implemtasi sampai Bukti*.
- Sandra Wijayanti Sungkono. Pengaruh Prestasi kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan di PT.Bali Pawiwahan Coco Grup.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali, Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.6. No.4, 2017:1991-2017.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sukmawati Marjuni, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

LAMPIRAN I

LAMPIRAN 1



PEMERINTAH KABUPATEN BREBES
DINAS SOSIAL
 Jl. P. Diponegoro No. 150 Telp./Fax : (0283) 6177495 Brebes – 52221

Nomor : 072 / 156 / 2018
 Lamp. : -
 Hal : Jawaban Ijin Penelitian

Brebes, 20 Desember 2018
 Kepada
 Yth. Universitas Panca Sakti Tegal
 Di
 Tegal

Dengan hormat,


Berdasarkan surat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Tegal No 133/K/E/FEB/UPS/XII/2018 perihal Ijin Penelitian untuk mahasiswa Saudara / Bapak :

Nama : Aulia Maya Ulfa
 NPM : 4115500031
 Program Studi : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Sosial Brebes.

Dengan ini dapat kami terima untuk melaksanakan ijin Penelitian pada Dinas Sosial Kabupaten Brebes.

Demikian untuk menjadikan periksa dan guna seperlunya.

An. KEPALA DINAS SOSIAL
 KABUPATEN BREBES
 Kepala Bidang Program dan Keuangan



LATKHU ROHMAN, SE
Pend. Tk I
 NIP. 196/0623/199003 1 002

Tembusan Kepada Yth :

2. Arsip

LEMBAR KUESIONER

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner
Judul Penelitian : Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kab.Brebes

Kepada Yth,
Sdr Responden
Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian, saya Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, mohon partisipasi dari Sdr untuk mengisi kuesioner yang telah kami sediakan.

Adapun data yang kami minta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Sdr selama ini. Kami akan menjaga kerahasiaan karena data ini hanya untuk kepentingan penelitian.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Aulia Maya Ulfa

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : a. SMA
b. DIPLOMA
c. SARJANA
3. Umur : a. 25-35 tahun
b. 35-40 tahun
c. 40-45 tahun
d. >45 tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda (✓) sesuai dengan harapan dan keadaan responden. Ketentuan jawaban dari pengisian kuesioner adalah sebagai berikut :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya puas dengan gaji yang saya terima dari organisasi					
2	Saya puas dengan honor yang saya terima dari organisasi sebanding dengan waktu kerja lembur					
3	Saya puas dengan tunjangan yang diberikan oleh organisasi					
4	Saya puas dengan aturan penggajian yang secara adil yang diberikan oleh organisasi					
5	Saya selalu mendiskusikan pekerjaan dengan rekan kerja yang lain dalam menyelesaikan tugas					
6	saya selalu bersedia membantu jika rekan kerja saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya					
7	Pemimpin selalu memberikan dorongan untuk setiap pegawai agar memberikan saran dalam bekerja					
8	saya mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja					
9	Saya puas dengan sikap atasan yang menghargai bawahan					
10	Saya senang dengan rekan kerja dan atasan yang menghargai kerja keras yang saya hasilkan					

Prestasi Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu					
2	Saya memiliki ketrampilan yang baik dalam menjalankan tugasnya					
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya dapat menyelesaikannya dengan ketelitian yang tinggi					
4	Selalu mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh organisasi					
5	Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sewaktu bekerja					
6	Saya aktif dalam kegiatan yang diadakan baik di dalam maupun diluar kantor					
7	Saya mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja					
8	Saya mampu menjelaskan ide/gagasan memiliki pengetahuan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
9	Saya memiliki kompetensi untuk memimpin suatu organisasi					
10	Saya bertanggung jawab untuk menjaga sarana dan prasarana yang ada ditempat kerja saya					

Promosi Jabatan (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan					
2	Saya bekerja sesuai dengan potensi yang saya miliki					
3	Saya telah bekerja lama dalam perusahaan ini					
4	Saya mendapat perlakuan istimewa dilingkungan kerja					
5	Saya mendapat perlakuan baik oleh organisasi					
6	Pemimpin memberikan tugas kepada saya, karena saya dipercaya mampu menyelesaikan tugas dengan baik					
7	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya dimiliki					
8	Saya bekerja dengan jujur sesuai dengan tugas yang diperintahkan					
9	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya					
10	Promosi jabatan dilakukan apabila ada formasi jabatan yang kosong					

LAMPIRAN II

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Responden	No Butir Pernyataan										Skor Total
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49

Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Responden	No Butir Pernyataan										Skor Total
1	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44
2	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	42
3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	46
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
6	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
7	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	36
8	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	36
9	3	5	5	4	4	5	3	4	3	3	39
10	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40

LAMPIRAN III

Item_7	Pearson Correlation	.600	.816**	.000	.742*	.781**	.333	1	.000	.602	.667*	.818**
	Sig. (2-tailed)	.067	.004	1.000	.014	.008	.347		1.000	.066	.035	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Item_8	Pearson Correlation	.000	.068	.667*	.641	.456	.722*	.500	1	.561	.667	.688
	Sig. (2-tailed)	1.000	.002	.035	.049	.006	.018	1.000		.305	.145	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Item_9	Pearson Correlation	.602	.639*	.241	.881**	.508	.562	.602	.361	1	.562	.854**
	Sig. (2-tailed)	.066	.047	.503	.001	.134	.091	.066	.305		.091	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Item_10	Pearson Correlation	.667*	.748*	-.167	.495	.885**	.722*	.667*	.167	.562	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.035	.013	.645	.146	.001	.018	.035	.645	.091		.009
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_	Pearson Correlation	.773**	.919**	.250	.872**	.802**	.583	.818**	.318	.854**	.773**	1
Total	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.486	.001	.005	.077	.004	.370	.002	.009	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item_7	Pearson Correlation	.488	.488	.373	.609	.488	.609	1	.899**	.488	.373	.742*
	Sig. (2-tailed)	.153	.153	.289	.062	.153	.062		.000	.153	.289	.014
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Item_8	Pearson Correlation	.592	.592	.452	.739*	.592	.739*	.899**	1	.592	.452	.833**
	Sig. (2-tailed)	.071	.071	.189	.015	.071	.015	.000		.071	.189	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Item_9	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.764*	.802**	.524	.802**	.488	.592	1	.764*	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.005	.120	.005	.153	.071		.010	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Item_10	Pearson Correlation	.764*	.764*	.375	.612	.764*	.612	.373	.452	.764*	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.286	.060	.010	.060	.289	.189	.010		.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_	Pearson Correlation	.890**	.890**	.659*	.924**	.782**	.924**	.742*	.833**	.890**	.784**	1
Total	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.038	.000	.008	.000	.014	.003	.001	.007	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item_6	Pearson Correlation	.068	.872	.567	.483	.408	1	.775	.889	.675	.323	.778
	Sig. (2-tailed)	.852	.447	.645	.077	.242		.629	.807	.629	.363	.163
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Item_7	Pearson Correlation	.905**	.048	.467	.758*	.429	.175	1	.405	.796**	.452	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.896	.174	.011	.217	.629		.245	.006	.190	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Item_8	Pearson Correlation	.582	.145	.356	.535	.094	.089	.405	1	.405	.000	.697
	Sig. (2-tailed)	.078	.688	.312	.111	.797	.807	.245		.245	1.000	.256
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Item_9	Pearson Correlation	.905**	.286	.467	.758*	.224	.175	.796**	.405	1	.678*	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.424	.174	.011	.533	.629	.006	.245		.031	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Item_10	Pearson Correlation	.527	.000	.323	.645*	.226	.323	.452	.000	.678*	1	.668*
	Sig. (2-tailed)	.117	1.000	.363	.044	.530	.363	.190	1.000	.031		.039
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Skor_Total	Pearson Correlation	.866**	.347	.531	.902**	.520	.478	.854**	.397	.891**	.658*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.327	.115	.000	.123	.163	.002	.256	.001	.039	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Reabilitas Variabel Promosi Jabatan (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item_1	4.5000	.52705	10
Item_2	4.4000	.51640	10
Item_3	4.2000	.42164	10
Item_4	4.1000	.99443	10
Item_5	4.3000	.67495	10
Item_6	4.2000	.63246	10
Item_7	4.5000	.52705	10
Item_8	4.2000	.63246	10
Item_9	4.1000	.87560	10
Item_10	4.2000	.63246	10
Skor_Total	42.8000	4.63801	10

Hasil
Variabel
(Z)

Uji

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reabilitas

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.790	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item_1	4.3000	.48305	10
Item_2	4.3000	.48305	10
Item_3	4.2000	.42164	10
Item_4	4.4000	.51640	10
Item_5	4.3000	.48305	10
Item_6	4.4000	.51640	10
Item_7	4.5000	.70711	10
Item_8	4.4000	.69921	10
Item_9	4.3000	.48305	10
Item_10	4.2000	.42164	10
Skor_Total	43.2000	4.23740	10

Hasil Uji Reabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item_1	3.8000	.63246	10
Item_2	4.2000	.63246	10
Item_3	4.6000	.51640	10
Item_4	4.6000	.51640	10
Item_5	4.1000	.73786	10
Item_6	4.6000	.51640	10
Item_7	3.9000	.73786	10
Item_8	4.3000	.48305	10
Item_9	3.9000	.73786	10
Item_10	4.0000	.66667	10
Skor_Total	42.0000	4.05518	10

LAMPIRAN IV

Data Responden Kepuasan Kerja Pegawai (Z)

Responden	No Butir Pernyataan										Skor Total
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
8	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
9	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
13	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	34
14	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	34
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
19	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
20	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
21	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	41
22	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44
23	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	42

Data Responden Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Responden	No Butir Pernyataan										Skor Total
1	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44
2	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	42
3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	46
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
6	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
7	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	36
8	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	36
9	3	5	5	4	4	5	3	4	3	3	39
10	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
11	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	44
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
15	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	33
16	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
18	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	34
19	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
20	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
21	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	41
22	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44
23	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	42

Data Uji Analisis Path Variabel Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

Responden	Skor Total (X)	Skor Total (Z)
1	47	47
2	49	49
3	40	40
4	50	50
5	40	40
6	45	45
7	41	41
8	40	42
9	36	38
10	40	40
11	48	40
12	50	49
13	32	34
14	38	34
15	33	40
16	37	40
17	42	42
18	34	49
19	43	43
20	34	44
21	38	41
22	39	44
23	40	42

Uji Analisis Path Variabel Promosi Jabatan Melalui Kepuasan Kerja Terhadap
Prestasi Kerja Pegawai

Responden	Skor Total (X)	Skor Total (Z)	Skor Total (Y)
1	47	47	44
2	49	49	42
3	40	40	45
4	50	50	46
5	40	40	45
6	45	45	47
7	41	41	36
8	40	42	36
9	36	38	39
10	40	40	40
11	48	40	44
12	50	49	50
13	32	34	32
14	38	34	38
15	33	40	33
16	37	40	37
17	42	42	42
18	34	49	34
19	43	43	43
20	34	44	44
21	38	41	41
22	39	44	44
23	40	42	42

LAMPIRAN V

LAMPIRAN 5

Hasil Spss Analysis Path Jalur I

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Promosi jabatan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 ^a	.346	.314	3.62300

a. Predictors: (Constant), Promosi_Jabatan

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.568	1	145.568	11.090	.003 ^b
	Residual	275.649	21	13.126		
	Total	421.217	22			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Promosi jabatan

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.953	5.873		3.908	.001
	Promosi jabatan	.477	.143	.588	3.330	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Hasil Analisis Path Jalur II

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi kerja	41.0435	4.72400	23
Promosi jabatan	40.6957	5.39726	23
Kepuasan kerja	42.3478	4.37564	23

Correlations

		Prestasi kerja	Promosi jabatan	Kepuasan kerja
Pearson Correlation	Prestasi kerja	1.000	.715	.485
	Promosi jabatan	.715	1.000	.588
	Kepuasan kerja	.485	.588	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi kerja	.	.000	.009
	Promosi jabatan	.000	.	.002
	Kepuasan kerja	.009	.002	.
N	Prestasi kerja	23	23	23
	Promosi jabatan	23	23	23
	Kepuasan kerja	23	23	23

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan kerja, Promosi jabatan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.426	2	127.213	10.757	.001 ^b
	Residual	236.531	20	11.827		
	Total	490.957	22			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Promosi jabatan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.720 ^a	.518	.470	3.43897	.518	10.757	2	20	.001	1.901

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Promosi_Jabatan

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

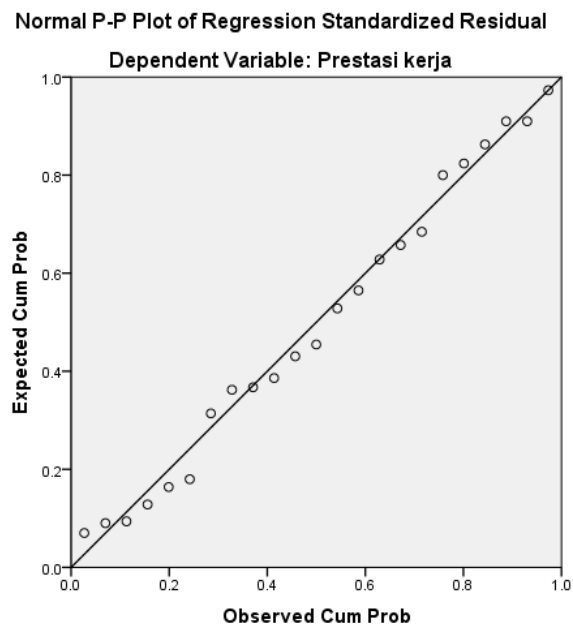
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	35.1501	47.2129	41.0435	3.40071	23
Residual	-5.07487	6.63281	.00000	3.27893	23
Std. Predicted Value	-1.733	1.814	.000	1.000	23
Std. Residual	-1.476	1.929	.000	.953	23

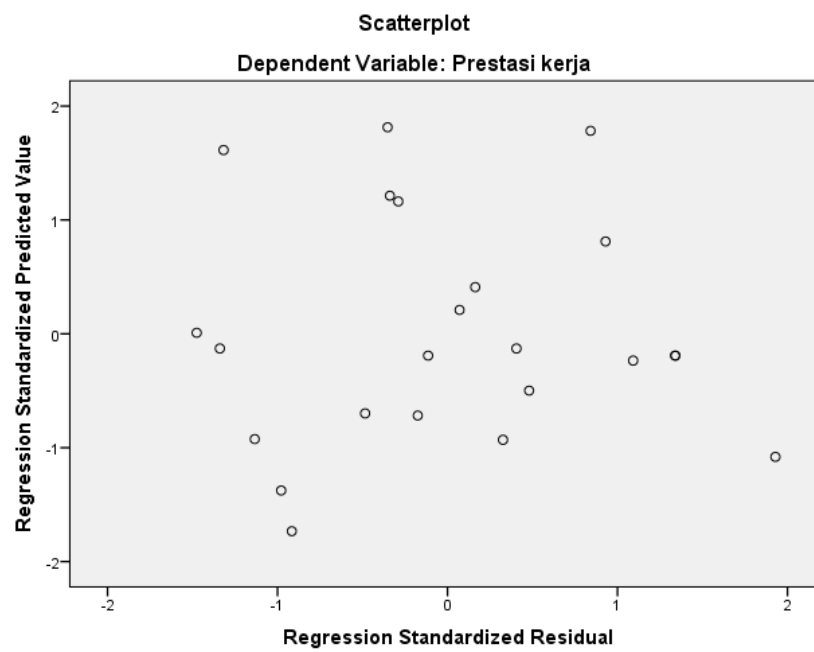
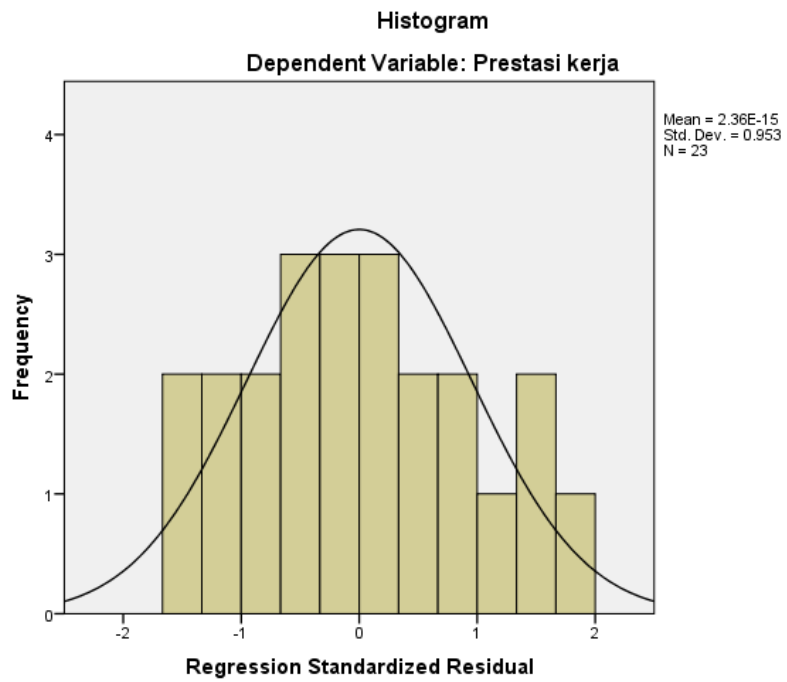
a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.113	7.327		1.790	.089					
	Promosi jabatan	.575	.168	.657	3.426	.003	.715	.608	.532	.654	1.528
	Kepuasan kerja	.107	.207	.099	.515	.612	.485	.114	.080	.654	1.528



a. Dependent Variable: Prestasi kerja



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		23
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.0434783
	Std. Deviation	3.40070754
Most Extreme Differences	Absolute	.160
	Positive	.160
	Negative	-.095
Test Statistic		.160
Asymp. Sig. (2-tailed)		.132 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

LAMPIRAN VI

Lampiran 6

Tabel Nilai Kritis untuk *r pearson product moment*

Tabel r untuk $df = 1 - 50$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880

27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611

79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853

129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433

179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

LAMPIRAN VII

Lampiran 7

Tabel titik persentase distribusi t

(df = 1 – 40)

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563

38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

41 – 80)

Df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096

77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

81 –120)

Df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392

114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

121 –160)

Df \ Pr	Pr						
	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508

152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

161 –200)

Df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368

191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

LAMPIRAN VIII

Lampiran 8

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebu t (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.5 1	19.0 0	19.1 6	19.2 5	19.3 0	19.3 3	19.3 5	19.3 7	19.3 8	19.4 0
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11

37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96

76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91

115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89

155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88

194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87